



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN**

Título

**Síndrome de burnout y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de
Poroto, Trujillo-2019.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN ADMINSTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTOR:

Br. VIDAL VILLARRUEL, Leoncio Estuardo
ORCID (0000-0002-5553-7134)

ASESOR:

Mg. VILLACORTA VALENCIA, Henry.
ORCID (0000-0002-2982-3444)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

TRUJILLO – PERÚ

2019

PÁGINA DEL JURADO

Mg. Tello Yance Filoter
Presidente

Mg. Mendoza Giusti Rolando
Secretario

Mg. Henry Villacorta Valencia
Vocal

DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme permitido llegar hasta este punto y darme la salud necesaria para estar logrando mis objetivos.

A mis queridos padres Leoncio y Consuelo por haber sido el pilar fundamental en mi vida y por su paciencia y apoyo incondicional

Leoncio

AGRADECIMIENTO

A todos los docentes de la Universidad César Vallejo, que, si bien es cierto que nos transmitieron conocimientos, cabe destacar que al mismo tiempo nos brindaron su apoyo y consejo para ser mejores profesionales.

Agradezco de manera muy especial a mi asesor el Mg. Henry Villacorta Valencia por su exigencia, por sus aportes, por su tiempo y por sus sabios consejos en la realización de la tesis.

A mis compañeros de clase con quienes hemos vivido muchas experiencias y hemos compartido gratos momentos, y que estamos culminando con éxito este gran paso en la realización de nuestras vidas.

A los directores de las instituciones Educativas que conformaron parte del trabajo de investigación, pues sin su participación no se hubiese podido realizar la investigación.

Y a todas las personas que contribuyeron directa e indirectamente a la realización de este trabajo final de investigación

Leoncio

DECLARACIÓN AUTENTICIDAD

Yo, Leoncio Estuardo Vidal Villarruel, Estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 18164387, con la tesis titulada **Síndrome de burnout y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo-2019.**

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse el fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 31 de julio de 2019



Vidal Villarruel, Leoncio Estuardo

DNI N° 18164387

INDICE

PAGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO.	iv
DECLARACION DE AUTENTICIDAD	v
INDICE.....	vi
INDICE DE TABLAS.....	vii
INDICE DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCION.....	1
II. METODO.....	19
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	19
2.2. Operacionalización de variables.....	19
2.3. Población y muestra.....	23
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	24
2.5. Procedimiento.....	26
2.6. Método de análisis de datos.....	27
2.7. Aspectos éticos.....	27
III. RESULTADOS.....	28
3.1. Descripción de resultados.....	28
3.2. Análisis de las relaciones.....	36
3.3. Verificación de hipótesis.....	38
IV. DISCUSIÓN.....	42
V. CONCLUSIONES	48
VI. RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS	51
ANEXOS.....	57

ÍNDICE TABLAS

Tabla 01 distribución de los docentes de las instituciones educativas de Poroto, Trujillo -2019.	23
Tabla 02 distribución de los docentes de las instituciones educativas de Poroto, Trujillo -2019.	23
Tabla 03 técnicas e instrumentos de recolección de datos.	24
Tabla 04 opinión acerca de las dimensiones de las variables síndrome de Burnout por los docentes de las instituciones educativas de Poroto, Trujillo – 2019.	28
Tabla 05 medidas descriptivas de la Variable síndrome de Burnout y sus dimensiones.	30
Tabla 06 opinión acerca de las dimensiones del desempeño docente, por los docentes de las instituciones educativas de Poroto, Trujillo – 2019.	31
Tabla 07 medidas descriptivas de las dimensiones del desempeño docente.	33
Tabla 08 opinión sobre el síndrome de Burnout y el desempeño docente, por los docentes de las instituciones educativas de Poroto, Trujillo – 2019	34
Tabla 09 correlación de Rho de Spearman entre la variable síndrome de Burnout y las dimensiones de la variable desempeño docente.	36
Tabla 10 correlación de Rho Spearman entre la variable desempeño docente y las dimensiones de la variable síndrome de Burnout.	37

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 01 opinión sobre la variable síndrome de Burnout, por los docentes de las instituciones educativas de Poroto, Trujillo – 2019.	28
Figura 02 opinión acerca del desempeño docente, por los docentes de las instituciones educativas de Poroto, Trujillo – 2019.	31
Figura 03 opinión sobre la variable síndrome de Burnout y desempeño docente, por los docentes de las instituciones educativas de Poroto, Trujillo – 2019.	34

RESUMEN

El Síndrome de Burnout también conocido como “Síndrome de estrés crónico laboral”, “Síndrome de desgaste profesional”, “Síndrome del quemado”, es un estado de cansancio físico y emocional resultante de las condiciones del trabajo o sobre carga profesional. El presente trabajo de investigación tuvo como propósito determinar la relación entre el **síndrome de burnout y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo-2019**. El estudio de tipo aplicada con diseño correlacional presenta una muestra poblacional universal de 52 docentes. Para el trabajo de recolección de datos, La técnica que se utilizó fue la encuesta. El instrumento: Test de medición del Síndrome de Burnout (Maslach Burnout Inventory – Educator Survey MBI- ES); aplicado a los profesores consta de 30 ítems tipo Likert. Para medir el desempeño docente, se aplicó el cuestionario: la escala del desempeño docente la cual consta de 26 ítems tipo Likert. Los datos recogidos se procesaron con SPSS versión 25 y el software Excel, usándose la estadística descriptiva para determinar los niveles de cada una de las variables. Asimismo, se realizó, la prueba de correlación de Rho Spearman como prueba estadística de verificación de hipótesis. Los principales resultados: en la variable síndrome de Burnout el 58% de los Docentes de las instituciones educativas del distrito de Poroto presentan evidencias del síndrome de Burnout o síndrome del quemado en el nivel muy alto y el 21% de docentes presentan el síndrome de Burnout en el nivel alto; En la variable Desempeño Docente el 56% de los docentes opinan que tienen un desempeño alto y el 27% opina que tienen un desempeño entre medio y muy bajo. Finalmente se concluye que existe correlación significativa entre las variables síndrome de burnout y desempeño docente con una correlación Rho de Spearman equivalente a -0.447 y el p-valor equivalente a 0.001, a un nivel de significancia del 5%. quedando comprobada la aceptación de la Hipótesis de investigación

Palabras clave: Síndrome de Burnout, Estrés Laboral, Desempeño.

ABSTRACT

Burnout Syndrome also known as "Chronic job Stress Syndrome", " burnout syndrome", "Burnout", is a state of physical and emotional fatigue resulting from working conditions or profesional load. The purpose of this research work was to determine the relationship between burnout syndrome and teacher performance in the educational institutions of the district of Poroto, Trujillo-2019. The applied type study with correlational design presents a universal population sample of 52 teachers. For the data collection work, the technique used was the survey. The instrument: Burnout Syndrome measurement test (Maslach Burnout Inventory - Educater Surney MBI-ES); Applied to teachers consists of 30 Likert-type items. To measure teacher performance, the questionnaire was applied: the scale of teacher performance which consists of 26 Likert-type items. The collected data were processed with SPSS version 25 and Excel software, using descriptive statistics to determine the levels of each of the variables. Likewise, the Rho Spearman correlation test was performed as a statistical test of hypothesis verification. The main results: in the variable Burnout syndrome 58% of Teachers in educational institutions in the Poroto district present evidence of Burnout syndrome or burn syndrome at a very high level and 21% of teachers present Burnout syndrome at the high level; In the variable Teaching Performance, 56% of teachers believe that they have a high performance and 27% think that they have a medium to low performance. Finally, it is concluded that there is a significant correlation between the variables burnout syndrome and teacher performance with a Rho correlation of Spearman equivalent to -0.447 and the p-value equivalent to 0.001, at a level of significance of 5%. the acceptance of the research hypothesis being verified.

Keywords: Burnout Syndrome, Stress at Work, Performance

I. INTRODUCCION

Actualmente, el mundo en el que vivimos, se haya en constante cambio, lo que llega a tener una gran incidencia en el desenvolvimiento de las personas en su ámbito laboral, que debido a la globalización, se requiere mayor competitividad. Esto involucra a estar mejor capacitados y preparados, y para ello se necesita apropiarse de mayor información para mejorar nuestra practica laboral; y el sector educación no está ajeno a esta realidad, por lo que, se manifiesta cambios en las instituciones, generando cierto estrés entre los docentes, y llegando lamentablemente a producir algunas alteraciones en su salud tanto en el aspecto físico como psíquico.

En esta última década, se está enfatizando en mejorar la enseñanza en el ámbito escolar, cuyo fin es brindar un mejor servicio educativo. Debiendo llegar a ser este, un servicio de calidad, brindado por las diferentes instituciones educativas. Este acontecimiento hace que los docentes se hallen bajo presión y con constantes demandas en su labor, ocasionando esto manifestaciones en elevados índices de estrés y esto a su vez, conlleva a menoscabar su nivel en sentirse satisfecho en su accionar de su producción, en su actuar al desempeñarse y sobre todo en su salud.

El síndrome de burnout, considerado como estresor laboral, se deja evidenciar con cambios en la parte psicológica de la persona. Este rasgo patológico se ha evidenciado en personas que prestan servicio, por lo que sería oportuno señalar a profesionales como: las docentes, abogados, entes que se desenvuelven en el campo de salud y personal que laboran en las entidades policiales. Sin lugar a duda las personas que prestan servicios deben ser llamados a brindar un trato cordial y amable a las personas a quienes se dirigen o atienden, pero debido a la presencia de este síndrome lamentablemente estas personas llamadas a ser amables y cortés, lo dejan de serlo asumiendo todo lo contrario una actitud mal geniuda y se podría decir hasta agresiva. Lo cierto es que, si se llegará a prevenir el llegar a entrar en un cuadro de estrés, no tendríamos luego por qué estar lamentándonos de dichas situaciones, que lejos de ayudarnos en nuestro desempeño laboral, esto nos acarrea a un sin número de dificultades y problemas. llevándonos a reflexionar y tener en cuenta cuán importante es tener o desarrollar, dentro de las organizaciones, programas que ayuden al personal a relajarse y a poder controlar sus emociones para que los individuos no entren en un estado estresante.

Las instituciones educativas no pueden estar ajenas a dichas reflexiones, por consiguiente, los directivos deben velar que se establezcan talleres, programas y actividades que permitan y ayuden a los profesionales dedicados a la labor de la enseñanza ,a liberarse de situaciones que le produzcan al estrés, puesto que, para lograr un servicio de calidad, no sólo se debe tener en cuenta la formación académica, si no, también se debe buscar el desarrollo como persona, es decir aspectos como sus ánimos, sus emociones, sus logros entre otros.

El síndrome de burnout generalmente deja notarse con la presencia de un agotamiento emocional externo, especialmente cuando se presenta la despersonalización en las relaciones sociales frente a otras personas y la carencia de una aptitud que nos conduzca a lograr nuestra realización personal en el trabajo. (Maslach, 1982).

Cabe mencionar lo señalado por Tonon (2003), quien indica la presencia de 4 situaciones que desencadenan el síndrome: primeramente, hace mención al ambiente o espacio, donde se desarrolla el trabajo, y los objetivos trazados que se exige alcanzar al desempeñar determinada labor, como fuente de estrés laboral; segundo, hace referencia al estado estresante por el cumplimiento de funciones, interacción con personas con diferentes conductas y avances por obtener logros profesionales; tercero, pone de manifiesto a los elementos relacionados con las TICS, las cuales de algún modo ocasionan un cuadro de estrés por no saber operarlos adecuadamente en el trabajo diario. Finalmente destaca otro aspecto como fuentes extra – aspecto organizacional que se hayan inmersas en las interacciones del trabajo y del ámbito familiar.

Dentro de las manifestaciones que deja denotar el síndrome de burnout, se va a percibir claramente manifestaciones cambiantes tanto en el aspecto del carácter y de la forma de comportarse. De esta forma podemos llegar a señalar que, en el plano emocional, se evidencia marcados y frecuentes cambios en el estado de ánimo. Sin lugar a duda las personas se tornan irritantes y presentan un genio mal humorado. Muchas veces lo cortés, lo amable, los buenos modales se hayan ausente en el trato de empleador- empleado, servidor- cliente o ya sea entre compañeros de trabajo. Tonon (2003).

En motivación, las ilusiones de trabajo, metas o ya sea objetivos se desvanecen y los individuos han de sobrellevar este estado en su diario trabajar, lo cual ha de tornar las jornadas en interminables labores que ha de cumplir. Tonon (2003).

En referencia a lo acabado de señalar este estudioso, es lamentable pero muchas personas tienen el deseo de lograr avances en su vida ya sea personal como profesional, pero al no llegar a realizarlo, se sienten frustradas con ilusiones destrozadas y por lo que han de sobrellevarlo dentro de sí, produciendo esto que su labor, la cual lo realizan día a día, sea visto como algo monótono y más aún como una labor interminable sin aspiraciones a nada. Todo lo contrario, sería ver una persona que va logrando sus propósitos trazados.

En referencia al agotamiento Laboral, este síndrome va menoscabando la fortaleza y resistencia al estrés, lo hace cada vez más vulnerable a la persona, al grado de tener la dificultad de poder sobrellevar situaciones que provoquen estrés.

Sin lugar a duda el estrés laboral va a producir malestares, dolores musculares y se va evidenciar trastornos psicosomáticos tales como dolores en el estómago, afecciones en la piel, problemas en el corazón, disminución en el apetito sexual, mareos, tendencia a la obesidad. También se puede apreciar otros síntomas que cabe señalar tales como: mayor inclinación a las bebidas alcohólicas o sustancias alucinógenas, en personas que ya tienen este hábito por las bebidas alcohólicas, esta tendencia va aumentar. Es cierto, que determinadas personas cuando están en un estado estresante, recurren a estas sustancias, que, al decir de ellos, les ayuda a bajar la tensión, pero esto no es tan cierto, ya que, esto se vuelve en un mal hábito, perjudicándolo no solo en su vida laboral sino en su vida personal; alteraciones del sueño, es lamentable pero este síndrome va ocasionar la falta de capacidad para poder conciliar el sueño o el sueño se verá interrumpido menudamente varias veces durante la noche. Esto se torna algo fastidioso, ya que, el individuo, al no lograr descansar las horas necesarias, durante su jornada de trabajo se sentirá algo desvanecido y con la capacidad mermada en poder concentrarse; defensas bajas, tan devastador es este síndrome que te lleva a disminuir tus defensas y te hace encontrarte vulnerable a sufrir enfermedades infecciosas.

Cabe señalar algunos estudios internacionales llevados a cabo en España, específicamente, Rubio (2003), quien en su tesis "fuentes de estrés síndrome de Burnout y actitudes disfuncionales en orientadores extremeños de instituto de enseñanza secundaria, señala que en su investigación se puede evidenciar que, en una muestra de 65 docentes, el mayor porcentaje de profesores evidencia el síndrome de burnout. Además, señala que estos orientadores presentan elevados niveles del síndrome, por consiguiente, su ámbito tanto personal como laboral puede hallarse alterado y en un estado caótico. También señala que las personas estresadas laboralmente, requieren en demasía la aprobación de los demás, no son tolerantes al fracaso e incansablemente buscan la perfección.

También cabe mencionar un estudio internacional llevado a cabo en Colombia, específicamente, Hermes y Paredes (2002), quien en su tesis "síndrome de burnout en los profesores de la universidad de los Andes, Colombia" señalan que su investigación se avocó a precisar los niveles del síndrome en una determinada muestra a docentes. Luego de haber llegado a realizar el estudio se determina que el síndrome presenta un nivel medio, coincidiendo este mismo nivel en sus tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y autoestima personal.

Dentro del ámbito nacional también se han realizado diversos estudios que han demostrado gran incidencia del mencionado síndrome en el desempeño de los profesores como lo señala Ponce et al (2005), quien en su tesis "El síndrome del "quemado" por estrés laboral en grupo de docentes universitarios, indica que en una muestra de 274 profesionales quienes practican la delicada labor de la enseñanza en la UNMSM, indica que después de haber realizado la aplicación de los diferentes instrumentos para establecer los índices de la existencia del síndrome de burnout, se determina que el 54.5 % de la varianza total deja notar indudablemente que el mencionado síndrome se haya presente. También señala que respecto a las etapas del Burnout no se presentan marcadas diferencias, si se trata de vincular a variables si es hombre o mujer, si es soltero, casado o viudo o en preferencias por desarrollar algún deporte. Pero si se trata a las etapas de burnout referente a indicadores de: presencia de enfermedades, situación económica del docente; si se evidencian marcadas diferencias.

Asimismo, dentro de este panorama se observa que los docentes del distrito de Poroto se hayan abordados por un sin número de estresores que no están ajenos a su práctica profesional, en lo que cabría mencionar: remuneraciones que no colman las expectativas, múltiples responsabilidades, alta carga de trabajo, desgastadoras formas para acceder a un ascenso, alumnos que presentan desinterés por el estudio, laborar en dos centros de trabajo o buscar formas de generarse otros ingresos económicos, problemas para acceder a un medio de transporte para llegar al trabajo, requerimiento de estudios de posgrado, involucrarse y saber operar la tecnología de la vanguardia, nuevas normativas que demandan más exigencia así como poco tiempo disponible para tratar con los colegas, entre otras.

A nivel internacional encontramos varios estudios llevados a cabo, tales como el realizado por Acosta (2006), quien en su estudio “Síndrome de Burnout en los maestros Colegio de Ciencias y Humanidades de la Universidad Juárez del Estado de Durango. España (CCH de la UJED), señala que este trabajo investigativo se valió de encuestas en la obtención de la información. Asimismo, indica que se trabajó con un padrón de 140 docentes, siendo este al mismo tiempo la muestra. La presente investigación concluye señalando que los docentes del CCH de la UJED evidencian un nivel bajo del síndrome; también el presente estudio determina que la variable independiente es decir el síndrome de Burnout no menoscaba al 100 % a los profesionales dedicados a la labor de enseñanza; y que la variable dependiente es decir el desempeño docente no es afectada porque los maestros tienen buena formación profesional y saben afrontar de manera adecuada con las diversas situaciones que se han de suscitar en el ámbito educativo. También señalamos a Oramas (2013), quien en su trabajo investigativo “Estrés laboral y síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria”, señala como fin principal determinar la incidencia entre las variables en los docentes de Cuba quienes practican la enseñanza en el nivel primario. La presente investigación adoptó como metodología a usar el diseño transversal y de tipo descriptiva, determinando que el estrés laboral se haya presente en los docentes en un porcentaje considerable de 88% y de Burnout en un alrededor de 68%. Estableciendo como conclusión que lo que ocasiona el contar con estresores laborales son sin lugar a duda la carga laboral, las frecuentes modificaciones en el sistema de

enseñanza y las cotidianas ordenes exigentes de los entes directivos, así como, remuneraciones que no colman las expectativas.

Asimismo, nos referimos a Mercado (2014), quien en su trabajo investigativo “Burnout y estilos de afrontamiento en profesores de enseñanza media de establecimientos municipales y particulares subvencionados de la provincia de Santiago. Universidad Nacional de Santiago – Chile”, señala como fin, identificar si había una relación entre las variables. El sesudo trabajo investigativo adoptó un tipo de estudio cuantitativo, transversal y multivariado. En cuanto a su diseño se optó por ser correlacional. Luego de realizar cuidadosamente la investigación se evidenció una conexión entre las variables. Arribándose a concluir que las diversas maneras de afrontamiento cumplían un rol de intercesor frente las circunstancias que provocan un estado estresante.

A nivel nacional encontramos varios estudios llevados a cabo, tales como el realizado por CCallata, R. & Ramirez, B. (2012), quien en su trabajo investigativo “El síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en el personal docente de Instituciones Educativas Estatales del distrito de Paucarpata, 2012”, señalan que optaron por un trabajo investigativo de tipo Correlacional, así mismo en cuanto al diseño fue no experimental – transversal y en cuanto al método de la investigación se trabajó de forma cuantitativa teórico deductivo, la población y muestra es de 80 profesores de las siguientes Instituciones Educativas del distrito de Paucarpata. En este trabajo investigativo para recopilar los datos se valió de ciertos instrumentos tales como Cuestionarios. Para presentar los resultados se recurrió a la estadística descriptiva mediante tablas de frecuencias y porcentajes; la estadísticas inferencial a través del coeficiente de correlación de Person (r); por consiguiente en la variable del síndrome de Burnout la dimensión Agotamiento Emocional tuvo un bajo nivel , la dimensión Despersonalización tuvo un nivel bajo y la dimensión de Falta de Realización Personal es de bajo nivel ; la otra variable de Satisfacción Laboral en la dimensión Intrínseco es de nivel medio con un 61.25%, la dimensión Extrínseco es de nivel medio con un 72.50% y la dimensión de Satisfacción General es de nivel medio con 66-25%; concluyendo que en la investigación hay claramente una relación negativa baja entre las variables del presente trabajo investigativo. Asimismo, tenemos a Díaz (2014), quien en su trabajo investigativo “Síndrome de Burnout en el desempeño

docente de los profesores de la facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao-Perú”, señala como principal objetivo identificar la incidencia del Burnout en el desempeño de los educadores. En cuanto a la metodología se inclinó por que fuese cuantitativo, descriptivo correlacional de corte transversal. Realizado el estudio se mostró que la presencia del síndrome llegaba a menoscabar el accionar de los docentes. El presente estudio también nos evidenció que el síndrome presentaba un nivel medio con inclinación hacia alto y con lo que respecta al desempeño docente nos muestra un resultado regular con una inclinación a deficiente. Finalmente se llegó a concluir que la presencia del síndrome menoscaba el accionar de profesionales que realizan la labor de la enseñanza. También cabe mencionar a Rodríguez y Sánchez (2016), quien en su trabajo investigativo “Síndrome de Burnout y variables socio demográficas en docentes de una Universidad Privada de Lima. Universidad Marcelino Champagnat”, señalan como objetivo principal identificar las desigualdades entre los componentes del síndrome de Burnout según variables socio demográficos en profesionales que practican la labor de enseñar en el nivel universitario en Lima. Para este estudio se optó por un tipo de trabajo investigativo básico, descriptivo. En cuanto al tener que adoptar un diseño, se estableció que fuese descriptivo comparativo. Realizado el estudio los resultados muestran que alrededor del 35 % de profesores presentan un bajo nivel de cansancio emocional y en contraposición un 34% de profesores presentan un alto nivel. Referente a la dimensión despersonalización se evidenció que únicamente el 35% muestra un bajo nivel, mientras que un 32% de nivel alto. En lo que respecta a la realización personal se evidenció que el 35% de profesores mostraba un bajo nivel. concluyendo la investigación con la no existencia de una diferencia significativa entre los casos de mayor y menor nivel de Burnout. En el ámbito nacional también señalamos a Salas (2010), quien en su trabajo investigativo “El Bienestar Psicológico y el Síndrome de “quemado laboral” (Burnout) en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local No. 7”, señala que optó por un diseño Descriptivo Correlacional. Se tomó como muestra a 179 docentes, encontrándose correlaciones negativas estadísticamente significativas entre las variables. Concluyendo con la existencia de una relación entre las variables.

A nivel local encontramos estudios llevados a cabo, tales como lo realizados por Salvador (2016), quien en su trabajo investigativo “Síndrome de Burnout y Clima Laboral en docentes de Instituciones Educativas del Distrito de El Porvenir de la ciudad de Trujillo”, Señala que tuvo como objetivo identificar la relación entre las variables, la muestra estuvo compuesta por 100 profesionales dedicados a la labor de la enseñanza. Los resultados mostraron que las variables en estudio tenían una relación directa significativa, toda vez que el coeficiente de contingencia es 0.91. Concluyendo con la existencia de una relación estadística significativa entre las variables. Este trabajo nos señala que la presencia del síndrome lamentablemente puede llegar a deteriorar un clima laboral, en donde los individuos no tendrían esas ganas o placer por desarrollar sus actividades, más por el contrario, este clima laboral se tornaría un entorno estresante. Asimismo, cabe mencionar el estudio realizado por Cruz (2017), quien en su trabajo investigativo “Nivel de síndrome de burnout en el personal de enfermería de centro quirúrgico, hospital de alta complejidad virgen de la puerta, Essalud, Trujillo”, Señala que se estableció como objetivo identificar el nivel del síndrome en el personal. Se tuvo como muestra a 30 profesionales en enfermería, a quienes se le aplicó un cuestionario. Luego de haberse llevado a cabo el estudio, los resultados indican que 10% de los profesionales presentaban el síndrome y el 53% mostraba una tendencia a esta. El trabajo investigativo concluye que el personal muestra un bajo nivel del síndrome. Al respecto podemos señalar que muchas veces aun cuando se presenta sobre carga laboral, un ambiente no placentero para laboral, los individuos, lejos de caer en un estado estresante, estos individuos, debido a su misma formación profesional, saben lidiar con todas estas situaciones, logrando desarrollar sus labores de la mejor forma posible. También tenemos el estudio realizado por Blas (2016), quien en su trabajo investigativo “Identidad profesional y nivel de desempeño docente de institución educativa de gestión privada, Trujillo”. Señala que se estableció identificar la relación entre las variables, teniendo una muestra de 31 profesionales que se dedican a la labor de la enseñanza a quienes cuidadosamente se les aplicó cuestionarios. Los resultados señalan que 88% de los profesionales, dedicados a la labor de la enseñanza, presenta un nivel regular en la identidad, mientras que 87.1% muestra un nivel regular en el nivel de desempeño. Concluyéndose finalmente que se evidencia una relación positiva significativa entre las variables. Al respecto podemos señalar que el trabajo investigativo nos da luces a

decir que, mientras los profesionales dedicados a la labor de la enseñanza se hallen más identificados con su profesión, esto innegablemente se verá reflejado en su actuar o desempeño, ya que, ellos mismos tendrán ese gusto de poner en práctica todas sus capacidades y se sabrán valiosos dentro de una sociedad donde convergen distintos profesionales, y en donde todas las personas, indistintamente de su profesión u oficio, contribuyen al engrandecimiento de una sociedad en común.

Referente a la definición del Síndrome de burnout podemos indicar, primeramente, que la Real Academia Española (2001), acuña la definición de síndrome como la serie de síntomas que caracteriza un problema de salud, de igual manera lo define como el hecho que revela un problema de salud o una señal, lo cual nos indica que algo sucede o inmediatamente sucederá. El síndrome de burnout se conceptúa como una alteración emocional en estrecha vinculación al ámbito laboral, de esta manera se puede decir que es el estrés producido por la tensión propia de la labor y las diversas actividades o estilos de vida de las personas, pudiendo incluso llegar a provocar graves incidencias en los niveles corporales como psicológicos. Si bien es cierto que los síntomas del síndrome en un principio llegan a alterar el ámbito laboral, este posteriormente llega a afectar a nuestro entorno familiar y social de las personas.

Cabe señalar que en un principio la definición de burnout, fue usada para señalar los síntomas que mostraban las personas que laboraban dentro de organizaciones que daban servicio vale decir: policías, profesores, enfermeras, etc.

Freudenberger (1974), es la persona quien hace descripción por primera vez del término burnout, señalando que es una situación de pérdida y acto exigente y desgastante que es provocada por una carga extremadamente exigente, que te conlleva a brindar recursos personales, fuerzas espirituales y sobre todo gran cantidad de energía. Tanto los comportamientos como las conductas, avasalladas por este síndrome, se tornan cambiantes y de tal manera que se tornan negativas en consecuencia al estrés de la sobre carga de trabajo, generando al individuo un estado emocional de decaimiento, y que esto prosigue en un destroz de ideales. Y todo esto llega finalmente a relucir en la atención a los clientes y las organizaciones.

Otros estudiosos que definen a este síndrome es Maslach y Jackson (1982), quienes señalan que es una reacción inapropiada a una carga de estrés en demasía y que evidencia síntomas de cansancio o agotamiento emocional, deshumanización y una carencia de sentirse claramente realizado personalmente en su centro de trabajo. Por otro lado, menciona que el síndrome se hace presente en las personas cuya labor le demanda un trato directo con personas, pudiendo ser estos los clientes externos o clientes internos de la empresa, en similitud o de diferentes niveles jerárquicos. Esto se produce ya que la gran mayoría por no decir todos los individuos se llenan o albergan ciertas expectativas acerca del mundo laboral, pero al llegar estar en ella se encuentran con una realidad diferente entre ellas continuo aumento de responsabilidades, funciones, ordenes constantes, remuneraciones no sustanciosas, un ambiente laboral no agradable, lo cual les genera una frustración en el individuo.

Referente a las teorías relacionadas al síndrome de burnout, podemos señalar que la teoría del Burnout que intenta comprender nuestro ancestral sentimiento de vacío. Su presencia se nota cuando la solidaridad se desvanece; las relaciones sociales se desvanecen, al igual como que el trabajo en equipo se deteriora. Este síndrome es considerado como síndrome de fin de siglo y que está presente en las empresas y se ve reflejado en los trabajadores que luchan día a día por alcanzar la calidad laboral. Ciertamente que en la actualidad todas las organizaciones buscan lograr un servicio de calidad para lo cual están en constante exigencia a sus trabajadores, lo cual hace que se produzca un nivel de estrés entre los trabajadores.

Maslach y Jackson (1982), señalan al síndrome de burnout como una respuesta inadecuada a un estrés crónico. Es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias. Por lo que se denota que los individuos debido a la carga emocional, expectativas no colmadas, ambiente laboral no agradable y otras situaciones, les va a llevar a presentar un estrés agobiante, produciendo estas respuestas inadecuadas. Asimismo, los individuos hacen un despliegue de energía y fuerza por lo que se van a sentir agotados y esto lamentablemente llega a ser trasladado al entorno familiar.

También cabe mencionar la teoría sociocognitiva del Yo, modelo de competencia social, Harrison (1983), quien señala que las personas que laboran brindando servicio poseen un gran sentido de ayuda a los demás. Indicando también que las buenas condiciones que se presentan en el ámbito laboral, van ayudar a potenciar su desempeño, más por el contrario si en vez de hallar buenas condiciones, se presentara un ambiente hostil, trato no agradable entre otras, esto llevaría a generar un estado estresante originándose el síndrome de burnout. Otro estudioso que respalda la teoría sociocognitiva del yo y su propio modelo es Cherniss (1993), quien señala que las personas, que tiene la creencia que ellos tienen la capacidad de poder lidiar y dar solución a situaciones de amenaza, estas situaciones se tornan menos generadoras de estrés para estos individuos. Generando en el individuo una idea de sí mismo como un ser autoeficiente, pero si se da todo lo contrario, se generaría sentimientos de fracaso y una concepción no agradable de sí mismo, causando esto lamentablemente el desarrollo del síndrome.

También encontramos la teoría del intercambio social, modelo de conservación de recursos, Hobfoll y Fredy (1993), quienes señalan que el tener situaciones de estrés, lo que genera esto en los trabajadores, no es más que amenazar a los recursos de estos trabajadores, al desarrollar una falta de seguridad de sus propias habilidades para conseguir sus logros profesionales, por lo que la pérdida de los recursos va a generar el nefasto desarrollo del síndrome.

Otra teoría que cabe señalarse es la teoría organizacional, Golembiewski (1983), quien señala que si bien es cierto que al inicio los trabajadores se sienten identificados con la organización, este estado pronto se va desvaneciendo, producto de la sobre carga de trabajo, generando esto en los trabajadores una sensación de inconformidad, irritabilidad, agotamiento; lo que va a producir en los trabajadores adoptar una actitud de cinismo y falta de sensibilidad generando esto la negativa aparición del síndrome. En referencia a las dimensiones del síndrome de burnout, Maslach y Jackson (1982), sentaron las rutas para llevar a cabo estudios en los diferentes ámbitos. Señalaron las tres dimensiones del burnout: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Entonces al agotamiento emocional, lo definen como el excesiva desgaste físico y desbalance en cuanto a las emociones las cuales se produce a consecuencia del diario interactuar entre los individuos y claramente con los clientes.

Este agotamiento es característico de este síndrome, la cual se manifiesta con un pronunciado agotamiento en el ámbito laboral. Acerca de la despersonalización, lo indican como las manifestaciones de comportamientos y actitudes cínicas a los individuos a quienes se les brinda servicios, de igual manera se nota la presencia de actitudes pesimistas y negativas que se muestran con la intención de no evidenciar el agotamiento emocional, llevando está a producir falta de sensibilidad en las relaciones interpersonales, así como la lamentable conducta de culpar a los demás de las propias frustraciones del ámbito de trabajo. Y finalmente a la realización personal, lo señalan como el hecho de tener la seguridad de lograr llegar a estar realizado en el plano personal, lo contrario, sería entrar en una inseguridad de sí mismo de lograr sus objetivos, producto de un ámbito no positivo producida por experiencias no agradables. El hecho que el profesional tenga exceso de trabajo, al autoevaluarse va a tener una perspectiva negativa de su labor, por lo que le va a conllevar a una insatisfacción con sus logros.

Respecto al desempeño docente en referencia a su definición tenemos las siguientes: Según Fernández (2002), Señala al desempeñar de los docentes como al grupo de labores que desarrolla el profesional que se dedica a la labor de la enseñanza en su labor diaria: labor de asesorar a los estudiantes, tener que preparar sesiones de clase, tener que calificar los trabajos de los estudiantes, desarrollar clases, realizar reuniones y entrar en coordinación con otros colegas, dirigentes y autoridades de la institución educativa. Asimismo tenemos la emitida por Valdez (2006), quien indica que el quehacer de un docente involucra un proceso sistemático donde el actor principal de la enseñanza se va a apropiar de información veraz y con una validez comprobada, con el objetivo primordial de poder llegar a dar una valoración adecuada, así como la de llegar a una dedicada comprobación de los resultados educativos que se vendrían produciendo en los estudiantes, velando por lograr desarrollar sus capacidades pedagógicas, asumir verdaderamente una responsabilidad en la labor a su cargo, lograr un equilibrio en sus emociones y mejorar la forma en poder relacionarse con: sus distintos colegas, miembros que direccionan la institución, padres, y representantes de las instituciones de su localidad.. También cabe mencionar la siguiente definición “El desempeño docente se comprende como la satisfacción de sus capacidades; determinándose por temas relacionados con el instructor, el estudiante y

el entorno. De manera similar, la ejecución se practica en varios campos o niveles: el entorno socio-social, las condiciones de la institución, las facilidades que brindan los salones de clase y en el instructor mismo una actividad mediante la actividad reflexiva”, Montenegro, (2005). Y como no hacer mención la definición según el Marco del buen desempeño docente (2012) el cual define desempeños como las actuaciones observables de la persona las cuales pueden ser descritas y evaluada las tareas asignadas; en cual se mide a través de sus competencias. Finalmente, también tenemos lo señalado por el Ministerio de Educación (2017), “El marco de evaluación del docente se suma al cambio de capacitación financiado por el estado al dirigir actividades que involucren un proceso, en la cual se lleva acabo evaluaciones de magnitud simple, aplicable y sólida que dan claras luces para poder elegir a los educadores más preparados y con más mérito para ingresar al Magisterio de Carrera Pública (CPM).

Respecto a las teorías relacionadas al desempeño docente tenemos: La teoría de la Evaluación de Desempeño Docente, Valdés (2004), quien nos indica varios modelos entre ellos tenemos: primero, el Modelo centrado en los resultados obtenidos, el cual evalúa la medición de avances de los aprendizajes y resultados que van logrando alcanzar los estudiantes; los cuales influyen en la gestión escolar. El educador será evaluado no por lo que hace, sino, por medio del actuar de su alumno; Segundo, los modelos centrados en el comportamiento del docente en el aula, los cuales serán observados en la evaluación docente relacionándolo con el éxito de sus alumnos. El docente debe buscar que todos sus estudiantes alcancen a desarrollar sus capacidades y desempeños desarrollando una práctica que siempre involucre a todos, pues verdaderamente debe ser un profesional que ha de demostrar tener la gran capacidad para despertar y avivar esas inquietudes y ganas por aprender de los estudiantes, velar que cada uno de ellos sean atendidos en sus necesidades particulares, llegando en definitiva que todas logren desarrollar sus capacidades; finalmente el modelo de la práctica reflexiva, donde el docente debe ser capaz de enfrentar, definir y resolver problemas a través de su práctica docente. El docente debe ser un profesional que tenga la suficiente capacidad de enfrentar y resolver problemas o situaciones dentro de su quehacer educativo, para lo cual ha de sentirse bien preparado, con lo cual se le invita a reflexionar constantemente en la condición en la que se encuentra.

Otras teorías relacionadas al desempeño docente tenemos: primeramente, la Teoría de autoeficacia, Bandura (1997), quien pone de manifiesto la importancia que asumen la motivación, los juicios personales y la autoeficiencia, los cuales van a tener una incidencia directa en el actuar de las personas. Asimismo, se pone de manifiesto lo cuan capaz se siente la persona de poder afrontar situaciones y realizar nuevas actividades, sintiéndose totalmente seguro de poseer las capacidades necesarias para llevar a cabo dichas labores; segundo, La Teoría del aprendizaje social, Rotter (1966), quien señala como las personas de alguna manera van aprendiendo en contextos sociales. Asimismo, nos habla del llamado del lugar o locus de control (LOC). Este LOC está relacionado a la conducta y las manifestaciones de ella y estas son producto de factores personales o factores externos. Esta teoría nos indica que los resultados que logran las personas en sus diferentes ámbitos de sus vidas, tienen una conexión con las expectativas de los resultados de sus actos; tercero, la Teoría social cognitiva, Bandura (2004), quien señala que el ambiente, el individuo y la conducta conforman un triángulo dinámico y recíproco de influencia. Asimismo, nos indica que los individuos poseen iniciativa y capacidades de auto-organización, auto-reflexión, autorregulación donde la autoeficacia influye en las conductas, las cuales llegan a recibir una influencia del entorno.

Al referirnos acerca de las dimensiones del desempeño docente, tomamos como referencia los Cuatro dominios del Marco del Buen Desempeño Docente (2012)

Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Que hace referencia a la manera como se organiza la labor instructiva mediante la preparación de la programación curricular. Alude al dominio de los contenidos pedagógicos instructivos y que lleven a una buena disciplina, y selección del adecuado material instructivo, mostrando técnicas y una eficiente labor para evaluar los aprendizajes; Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, que involucra el procedimiento directo de presentación mediante un enfoque que considera la inclusión y una variedad en cada uno de sus aspectos. Hace mención a la mediación educativa del educador en el avance de una ambiente o ámbito apropiado para desarrollar el aprendizaje, la manera acertada de dosificar los contenidos, la capacidad de poder inspirar permanente de los estudiantes, la mejora de diferentes estrategias en cuanto a la metodología, así como, el de la manera eficiente de evaluar y adicionalmente la

decisión de valerse del material instructivo pertinente. Los docentes siempre deben buscar metodologías y adecuadas estrategias, las cuales despierten el interés de todos los participantes del aprendizaje y que se tenga en cuenta las características propias de sus estudiantes, es por ello que el estado busca docentes que sean innovadores, críticos y reflexivos de su propia práctica y de esta forma llegar a mejorar su loable labor de enseñar. Hoy en día, ya no se requiere educadores que se conformen con lo que aprendieron y con lo cual realizan su labor. hoy más que nunca, el estado lo que busca son profesionales de la educación que sean parte de un cambio, y al decir un cambio esto involucra muchas cosas, tales como, el tener que apropiarse de nuevas metodologías, estrategias y nuevas experiencias para que de esta forma, se llegue a mejorar el nivel y calidad de la educación; Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada en la comunidad, que incorpora el interés de mostrar un gusto de administrar la escuela o la red de escuelas a través de la visión basado en la ley para organizar el grupo de aprendizaje. Alude a llegar a fomentar la participación activa de la comunidad, a tratar de involucrar colaborativamente a los padres en el desarrollo de los estudiantes, el saber relacionarse con la comunidad respetando sus costumbres y tradiciones. Pues sabemos que la familia es parte fundamental en la educación de los estudiantes por lo cual se le tiene que hacer partícipe de esta acción y finalmente, el Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y su identidad docente, que señala al procedimiento y los actuares que describen la disposición y la mejora del grupo de educadores expertos. Alude a ser reflexivos y críticos frente a su labor como educador, la de sus colegas, la labor en grupo, la forma genuina de cooperar con sus colegas y su interés en ejercicios de mejora en cuanto a su profesión. Incorpora la obligación en los procedimientos y efectos posteriores del aprendizaje, y el tratamiento de los datos sobre el diseño y la ejecución de las políticas educativas en el ámbito nacional y regional. Los docentes hoy en día deben sentirse involucrado en buscar la mejora de sus labores, pero buscando esto, no solo de forma individual, sino también de forma grupal a través de la reflexión entre docentes, vale decir compartir sus experiencias de su práctica educativa.

Para establecer la formulación del problema cabe primeramente señalar que el quehacer del docente a través del tiempo ha sufrido un sin número de modificaciones , llegando a ser esta labor más exigente, las normativas han aumentado ,las

remuneraciones no son satisfactorias, el requerimiento de estudios de posgrado, así como el cuestionamiento muchas veces de los padres de familia a la labor docente ha hecho que el docente no pueda brindar una adecuada desempeño, conduciendo todo esto hacia un terrible desgano, cansancio y en definitiva a un cuadro de estrés por parte de los docentes. Por consiguiente, se estableció como problema general el siguiente: ¿Qué relación existe entre el síndrome de burnout y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo-2019?

Con respecto a los problemas específicos se llegó a establecer los siguientes: ¿Cuál es el nivel del síndrome de burnout en las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo-2019?, ¿Cuál es el nivel del desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo-2019?, ¿Qué relación existe entre el síndrome de burnout y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo-2019?, ¿Qué relación existe entre el síndrome de burnout y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo-2019?, ¿Qué relación existe entre el síndrome de burnout y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo-2019?, ¿Qué relación existe entre el síndrome de burnout y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo-2019?, ¿Qué relación existe entre el desempeño docente y la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout en las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo-2019?, ¿Qué relación existe entre el desempeño docente y la dimensión despersonalización del síndrome de burnout en las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo-2019?, ¿Qué relación existe entre el desempeño docente y la dimensión realización personal del síndrome de burnout en las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo-2019?

Respecto a la justificación del estudio es oportuno señalar que en el transcurrir de estos últimos años, el que hacer o labor de los docentes se ha visto envuelta en un sin número de modificaciones hecho que ha llevado a ocasionar o desencadenar un cuadro de estrés y por consiguiente un desgano por seguir laborando de una manera

placentera. Por lo que este trabajo investigativo se justifica en los siguientes aspectos: primeramente, Teórica, pues es importante apropiarnos de los conocimientos establecidos por los estudiosos en referencia a las variables de estudio como se relacionan y en qué medida contribuye al tener nociones claras de sus alcances para nuestra vida. Por lo que el presente estudio evidentemente se adentró a todos estos conocimientos; segundo, Práctico pues los resultados de la presente investigación van a servir a todos los entes que se encuentren inmersos en el ámbito de la educación ya que estos resultados ya mencionados permitirán tomar acciones para la mejora del servicio educativo. Claramente servirá para buscar la prevención de que la presencia del síndrome de burnout llegue a afectar el poder brindar un servicio educativo de calidad; Metodológico, pues se optó por un tipo de investigación, con los instrumentos apropiados y validados según el contexto. Esta experiencia servirá de apoyo para futuras investigaciones, tomando esta investigación como guía o base, para de esta forma contribuir a buscar las mejoras hacia un servicio de calidad.

Respecto a la hipótesis general para la presente investigación se llegó a establecer la siguiente: Existe relación significativa entre el síndrome de burnout y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo-2019.

En referencia a las hipótesis específicas se establecieron las siguientes: Existe nivel alto de síndrome de burnout en las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo-2019; Existe nivel alto de desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo-2019; Existe relación significativa entre el síndrome de burnout y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo-2019; Existe relación significativa entre el síndrome de burnout y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo-2019; Existe relación significativa entre el síndrome de burnout y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo-2019; Existe relación significativa entre el síndrome de burnout y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo-2019; Existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión

agotamiento emocional del síndrome de burnout en las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo-2019; Existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión despersonalización del síndrome de burnout en las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo-2019; Existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión realización personal del síndrome de burnout en las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo-2019.

Para el presente trabajo de investigación se estableció como objetivo general el siguiente: Determinar la relación existente entre el síndrome de burnout y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo-2019.

Respecto a los objetivos específicos se establecieron los siguientes: Determinar el nivel del síndrome de burnout en las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo-2019; Determinar el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo-2019; Determinar la relación entre el síndrome de burnout y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo-2019; Determinar la relación entre el síndrome de burnout y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo-2019; Determinar la relación entre el síndrome de burnout y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo-2019; Determinar la relación entre el síndrome de burnout y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo-2019; Determinar la relación entre el desempeño docente y la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout en las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo-2019; Determinar la relación entre el desempeño docente y la dimensión despersonalización del síndrome de burnout en las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo-2019; Determinar la relación entre el desempeño docente y la dimensión realización personal del síndrome de burnout en las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo-2019.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

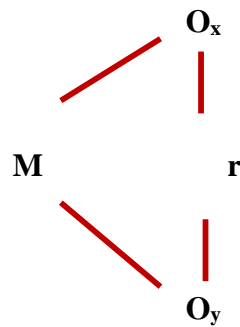
2.1.1. Tipo de estudio

En este estudio se realizó un trabajo investigativo de tipo aplicada y nivel descriptivo

2.1.2. Diseño de investigación

El Diseño es descriptivo correlacional - transversal, ya que se lleva a cabo el presente trabajo investigativo en un determinado momento con el fin de describir como se presentan y se relacionan dos fenómenos en estudio. (Hernández, Fernández y Baptista ,2010)

El esquema es:



Dónde:

M: Muestra de docentes de las instituciones educativas

O_x: Medición de la variable síndrome de Burnout

O_y: Medición de la variable desempeño docente

r: Relación

2.2. Operacionalización de variables

2.2.1. Variables:

- Síndrome de burnout
- Desempeño docente

2.2.2. Matriz de Operacionalización de la variable síndrome de burnout

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMES	ESCALA	UNIDAD DE ANALISIS	INSTRUMENTO
Síndrome de Burnout	Agotamiento Emocional	Agotamiento Tensión laboral Frustración laboral Estrés laboral	1, 2, 3 4 5, 6 7, 8, 9, 10	ordinal	Docentes de las instituciones educativas	Cuestionario la escala de síndrome de burnout que contiene 30 ítems con siete alternativas de respuesta tipo Likert. Los índices de logro por niveles: : muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto
	Despersonalización	Maltrato al alumno Insensibilidad Desinterés	11 12, 13, 14, 15, 16 17, 18, 19, 20			
	Realización Personal	Comprensión Influencia positiva Resolución de problemas Atmosfera laboral relajada	21, 22 23, 24, 25, 26, 27 28 29, 30			

2.2.3. Matriz de Operacionalización de la variable desempeño docente

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMES	ESCALA	UNIDAD DE ANALISIS	INSTRUMENTO
Desempeño Docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Planificación de la enseñanza de forma colegiada	1, 2, 3, 4	ordinal	Docentes de las instituciones educativas	Cuestionario la escala de tipo Likert para medir el desempeño docente que contiene 26 ítems con cinco alternativas de respuesta Los índices de logro por niveles: muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto
		Comprensión de las características de los estudiantes	5, 6			
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Enseñanza con dominio de los contenidos disciplinarios Creación de clima propicio para la enseñanza Evaluación permanente del aprendizaje de	7, 8 9, 10			

		acuerdo con los objetivos institucionales	11, 12, 13, 14			
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participación activa y democrática en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	15, 16, 17, 18, 19, 20			
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexión sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo. Ejercicio de su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas	21, 22, 23, 24 25, 26			

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

El tema objeto de estudio cuenta con 52 docentes. En este trabajo investigativo la población es conformada por los docentes de las instituciones educativas del Distrito de Poroto.

Tabla 1

Distribución de los docentes de las Instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo-2019

POR NIVEL	SEXO		TOTAL
	M	F	
Primaria	2	18	20
Secundaria	23	9	32
TOTAL	25	27	52

Fuente: Cuadro de Asignación del Personal de la Unidad de Gestión Educativa Local

2.3.2. Muestra

La muestra universal está conformada por la totalidad de los docentes del nivel primario y secundario estableciendo un total de 52 ya que se tiene las condiciones para aplicar el instrumento.

Tabla 2

Distribución de los docentes de las Instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo-2019

POR NIVEL	SEXO		TOTAL
	M	F	
Primaria	2	18	20
Secundaria	23	9	32
TOTAL	25	27	52

Fuente: Cuadro de Asignación del Personal de la Unidad de Gestión Educativa Local

2.3.3. Criterios de selección

2.3.3.1. Criterios de inclusión

docentes de las instituciones educativas nombrados y contratados

2.3.3.2. Criterios de exclusión

Docentes que se negaron a participar de las encuestas

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Tabla 3

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Variable	Técnica	Instrumento	Utilidad
Síndrome de Burnout	Encuesta	Cuestionario	Medición del síndrome de Burnout en tres dimensiones
Desempeño docente	Encuesta	Cuestionario	Medición del desempeño docente en cuatro dimensiones.

2.4.1. Descripción de instrumentos

2.4.1.1. Variable síndrome de Burnout

Al respecto cabe mencionar que se llegó a analizar de una forma cuidadosa la variable síndrome de burnout mediante un cuestionario, el cual contaba con 30 ítems, las cuales claramente estaban agrupados en tres dimensiones: Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, teniendo una determinada y específica valoración por ítem: Nunca (1), Una vez al año (2), Una vez al mes (3), Pocas veces al mes (4), Una vez a la semana (5) Pocas veces a la semana (6) Todos los días (7). Para proceder a analizar la variable en mención, se llegó a usar el siguiente baremo

Baremo 1: Variable síndrome de Burnout

NIVEL	DIMENSIONES						VARIABLE	
	Agotamiento emocional		Despersonalización		Realización personal		SÍNDROME DE BURNOUT	
	Intervalo		Intervalo		Intervalo		Intervalo	
Muy alto	56	66	35	41	62	67	145	160
Alto	46	56	29	35	57	62	129	144
Medio	36	46	23	29	52	57	112	128
Bajo	26	36	16	22	46	51	96	111
Muy bajo	16	26	10	16	41	46	79	95

2.4.1.2. Variable desempeño docente

Al respecto cabe mencionar que se llegó a analizar de una forma cuidadosa la variable desempeño docente, mediante un cuestionario, el cual contaba con 26 ítems, las cuales claramente estaban agrupados en cuatro dimensiones: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada la comunidad y desarrollo de la profesionalidad e identidad docente. Teniendo una determinada y específica valoración por ítem: Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

Para proceder a analizar la variable en mención, se llegó a usar el siguiente baremo

Baremo 2: Variable desempeño docente

NIVEL	DIMENSIONES								VARIABLE	
	Preparación		Enseñanza		Participación		Desarrollo		DESEMPEÑO DOCENTE	
	Intervalo		Intervalo		Intervalo		Intervalo		Intervalo	
Muy alto	26	30	36	40	25	30	26	30	115	130
Alto	22	26	32	36	21	25	23	26	99	114
Medio	18	22	28	32	16	20	19	22	84	98
Bajo	13	17	23	27	11	16	15	19	68	83
Muy bajo	9	13	19	23	6	11	11	15	51	67

2.4.2. Validez de instrumentos

2.4.2.1. Variable síndrome de Burnout

Cabe señalar que el cuestionario ya se encuentra validado, pues es un cuestionario estandarizado cuestionario de burnout de Maslach para docentes (Maslach y Jackson, 1981). Fue revalidado mediante la técnica de juicio de expertos.

2.4.2.2. Variable desempeño docente

Cabe señalar que el cuestionario ya se encuentra validado, pues se usó el cuestionario de evaluación del desempeño docente propuesto por el MINEDU, adaptado por Urquiaga (2015). Fue revalidado mediante la técnica de juicio de expertos.

2.4.3. Confiabilidad de instrumentos

2.4.3.1. Variable síndrome de Burnout

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.926	0.907	30

En el cuadro, se observa claramente que el valor de Alfa de Cronbach es de 0.926 para la **Escala del Síndrome de Burnout** lo cual muestra que el instrumento, el cual se llegó a aplicar a los profesores de las instituciones educativas, es fiable para el estudio, por ser el resultado mayor que 0.80

2.4.3.2. Variable desempeño docente

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.925	0,930	26

En el cuadro, se aprecia claramente que el valor de Alfa de Cronbach es de 0,925 para la **Escala del Desempeño Docente**, resultado que muestra que el instrumento llegado a ser aplicado a los educadores de las instituciones educativas es fiable para el estudio, por ser el resultado mayor que 0.80

2.5. Procedimiento

Se aplicó los instrumentos de síndrome de burnout y desempeño docente a 52 docentes de las instituciones educativas del distrito de Poroto, quienes fueron amables y gentilmente colaboradores, pues fueron conscientes de que el presente trabajo es de sumo interés para lograr buscar mejoras en el actuar de los profesionales dedicados a la labor de la enseñanza, puesto que, no sólo se debe tener en cuenta en mejorar la parte académica, sino, también se debe buscar mejorar la parte de las actitudes, emociones y estados anímicos.

2.6. Método de análisis y procesamiento de datos

Al respecto cabría mencionar que se llegó a realizar con el software Excel y SPSS versión 25.

2.6.1. Estadística descriptiva

- Elaboración del registro de resultados
- Construcción de tablas de distribución de frecuencia.
- Elaboración de figuras

2.6.2. Prueba de correlación.

- Prueba del Coeficiente de correlación de Spearman.

2.6.3. Prueba de hipótesis

2.7. Aspectos éticos de la investigación

En este trabajo investigativo se llegó a tener total cuidado en proteger la identificación de los entes de estudio, que por cierto gentilmente accedieron a colaborar con la encuesta, ya que comprendieron cuán importante era llevar a cabo un estudio como este, puesto que, de los resultados se podría tomar ciertas decisiones en mejora de la práctica de los profesionales dedicados a la enseñanza, y esto a su vez nos va a llevar a mejorar la calidad de la educación.

Cabe señalar que se consideró certeramente los aspectos éticos correspondientes, entre ellas cabría mencionar que tenemos la confiabilidad, el permiso consentido, la libertad de poder decidir si participaba o no y la mantención de los anónimos referente al suministro de la información

- Confiabilidad: obtenidos los resultados cabría mencionar que, estos serán netamente usados solo y exclusivamente con asuntos que tengan que ver con el aspecto pedagógico
- Libre participación: en ningún momento a los docentes se trató o intento de coaccionar más por el contrario verdaderamente sólo se les motivo a participar debido a la importancia de la investigación
- Anonimidad: este aspecto se tuvo presente, por lo que se manejó con mucho profesionalismo y cuidado.
- Justicia: todos los profesores tuvieron la oportunidad en igualdad de poder participar, sin ninguna preferencia o impedimento.

III. RESULTADOS

3.1. DESCRIPCIÓN DE RESULTADO

A continuación, se muestra con sumo cuidado y responsabilidad los resultados que se llegaron obtener de las variables síndrome de burnout y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Poroto.

Tabla 4

Opinión acerca de las dimensiones de la variable síndrome de Burnout por los docentes de las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo-2019

Nivel	Síndrome de burnout					
	Agotamiento emocional		Despersonalización		Realización personal	
	f	%	f	%	f	%
Muy bajo	6	12	27	52	0	0
Bajo	16	31	9	17	0	0
Medio	18	35	6	12	0	0
Alto	0	0	7	13	0	0
Muy alto	12	23	3	6	52	100
Total	52	100	52	100	52	100

Fuente: Encuesta a los docentes de las instituciones educativas de Poroto, Trujillo-2019

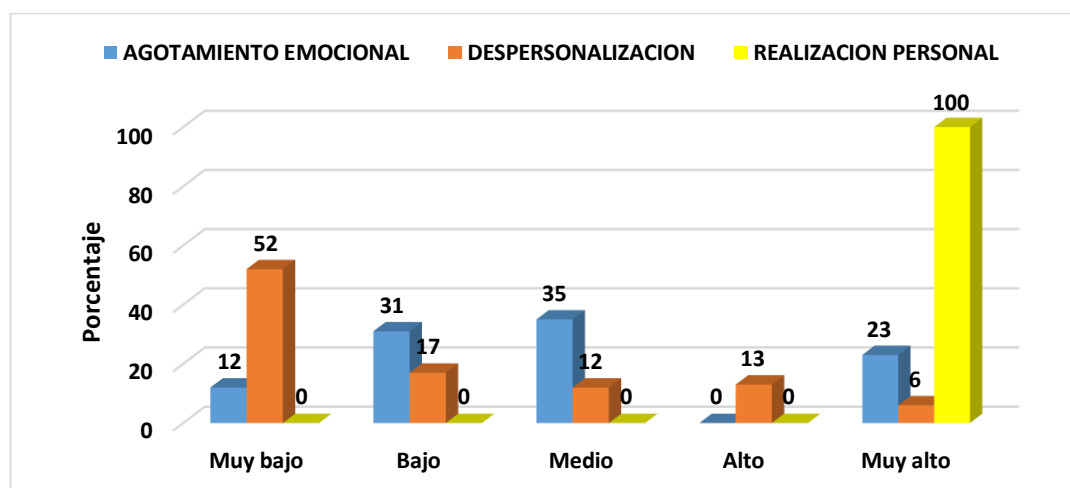


Figura 1 Opinión acerca del síndrome de burnout por los docentes de las instituciones educativas de Poroto, Trujillo-2019

En la tabla 4 y figura 1, apreciamos las opiniones emitidas por los profesionales que se dedican a la labor de la docencia en las instituciones educativas de Poroto con respecto a las distintas dimensiones de la variable mencionada, la cual ha sido dedicada y cuidadosamente evaluada en tres dimensiones:

En lo que respecta a la dimensión agotamiento emocional, el 35% de los profesores consideran que la dimensión está en un nivel medio, un 31% considera que está en un nivel bajo y un 23% considera que está en un nivel muy alto. Referente a la despersonalización, el 52% de los profesores perciben que la dimensión está en un nivel muy bajo, un 17% considera que está en el nivel bajo, un 13% considera que está en un nivel alto. Finalmente, en alusión a la realización personal, el 100% de los profesores consideran claramente que la dimensión está en un nivel muy alto.

Tabla 5

Medidas descriptivas de la variable síndrome de Burnout y sus dimensiones

Dimensiones del síndrome de Burnout	MEDIDAS DESCRIPTIVAS		NIVEL
	Media	Desviación standar	
agotamiento emocional	38	10.3	Medio
Despersonalización	19	9.4	Bajo
Realización personal	59	6.7	Muy alto
Síndrome de Burnout	115	15.5	Muy alto

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de las instituciones educativas de Poroto, Trujillo-2019

En la tabla 5, cabe indicar que luego de haber obtenido los datos se procedió al análisis de estos, para luego presentar dedicada y cuidadosamente las medidas descriptivas de las dimensiones de la variable en mención. Se visualiza claramente que el agotamiento emocional presenta una media de 38, una desviación standar de 10.3 y un nivel medio; la despersonalización señala descriptivamente una media de 19, una desviación standar de 9.4 y un nivel bajo; la realización personal indica objetivamente una media de 59, una desviación standar de 6.7 y un nivel muy alto.

Tabla 6

Opinión acerca de las dimensiones de desempeño docente por los docentes de las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo-2019

Nivel	DESEMPEÑO DOCENTE							
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
MUY BAJO	4	8	6	12	4	8	4	8
BAJO	0	0	3	6	2	4	3	6
MEDIO	8	15	21	40	5	10	0	0
ALTO	19	37	14	27	22	42	16	31
MUY ALTO	21	40	8	15	19	37	29	56
Total	52	100	52	100	52	100	52	100

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de las instituciones educativas de Poroto, trujillo-2019

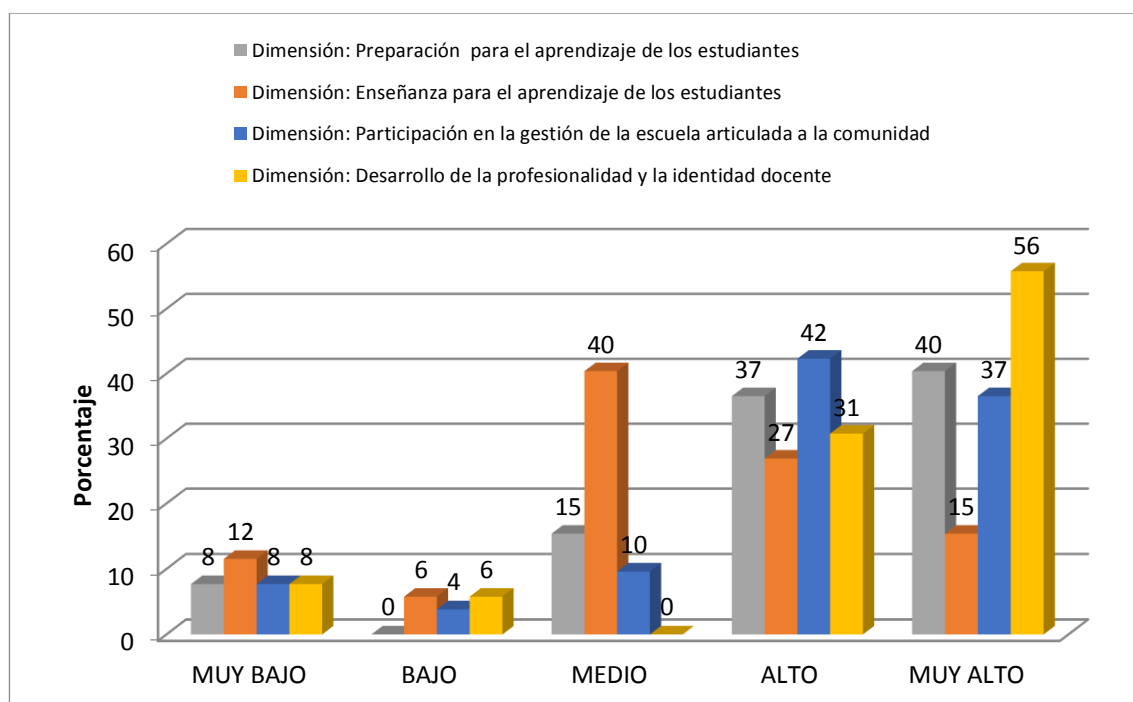


Figura 2 Opinión acerca del desempeño docente por los docentes de las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo-2019

En la tabla 6 y figura 2, después de haber llevado a cabo el análisis de los datos en una forma cuidadosa y minuciosa, se observa expresa y nítidamente la opinión emitida personalmente de los profesionales dedicados a la labor de la docencia de Poroto con respecto a las distintas dimensiones de la variable en mención, la cual ha sido evaluada cuidadosamente en cuatro dimensiones:

En alusión a la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, el 40% de los profesionales dedicados a la labor de la docencia, consideran expresamente que la dimensión está en un nivel muy alto, un 37% de los profesionales dedicados a la labor de la docencia, claramente considera que está en un nivel alto y un 15% considera expresamente que está en un nivel medio. En concordancia a la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, el 40% de los profesionales dedicados a la labor de la docencia, consideran expresamente que la dimensión está en un nivel medio, un 27% la considera claramente en un nivel alto y un 15% considera expresamente que está en un nivel muy alto. En referencia a la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, el 42% de los profesionales dedicados a la labor de la docencia, consideran objetivamente que la dimensión está en un nivel alto, un 37% considera expresamente que está en un nivel muy alto y un 10% considera claramente que está en un nivel medio. Finalmente, en referencia al desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, el 56% de los profesionales dedicados a la labor de la docencia, consideran expresamente que la dimensión está en un nivel muy alto y un 31% la considera claramente en un nivel alto. Todos los datos fueron obtenidos mediante la aplicación de un cuestionario a los profesionales dedicados a la labor de la enseñanza, que en cierta manera participaron de una forma entusiasta ya que vieron la magnitud de la importancia que poseía dicha investigación, ya que con los resultados que se obtenga, se podrá tomar medidas adecuadas y acertadas para contribuir con el mejoramiento en cuanto al servicio de la enseñanza, y esto no sólo debe abarcar el preocuparse por la mejora académica de los educadores, sino también, se debe buscar la mejora en la parte anímica y emocional de estos, puesto que las conductas y estados anímicos contribuyen mucho en nuestro actuar. Asimismo, estos datos y por consiguiente los resultados obtenidos son veraces y en concordancia con la realidad propia del distrito de Poroto.

Tabla 7

Medidas descriptivas de las dimensiones de desempeño docente.

Dimensiones de desempeño docente	MEDIDAS DESCRIPTIVAS		NIVEL
	Media	Desviación estándar	
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	23	5.0	Alto
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	30	5.4	Medio
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	22	5.8	Alto
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	25	5.0	Alto
DESEMPEÑO DOCENTE	100	19.7	Alto

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de las instituciones educativas de Poroto, Trujillo-2019

En la tabla 7, podemos señalar que luego de haber procesado la información la cual cuidadosamente se llegó a obtener, se presentan expresa y nítidamente las medidas descriptivas de las dimensiones de la variable desempeño docente. Se observa claramente que la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes presenta indudablemente una media de 23, una desviación estándar de 5.0 y un nivel alto; la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes presenta expresamente una media de 30, una desviación estándar de 5.4 y un nivel medio; la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad señala claramente una media de 22, una desviación estándar de 5.8 y un nivel alto, el Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente presenta ciertamente una media de 25, una desviación estándar de 5.0 y un nivel alto; la variable **desempeño docente** presenta claramente una media de 100, una desviación estándar de 19.7 y un nivel alto.

Cabe precisar que los resultados mostrados, se lograron mediante la información que pudimos recabar gracias a la participación voluntaria de los profesionales dedicados a la labor de la enseñanza en Poroto. Esta participación entusiasta de parte de los educadores se debió a que llegaron a comprender que estudios como este, van a permitir saber cómo se viene desarrollando nuestra práctica laboral, algo de lo cual, los educadores siempre debemos ser reflexivos y críticos de sí mismo.

Tabla 8

Opinión sobre síndrome de Burnout y desempeño docente por los docentes de las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo-2019

Nivel	VARIABLES			
	SÍNDROME DE BURNOUT		DESEMPEÑO DOCENTE	
	f _i	%	f _i	%
MUY BAJO	1	2	5	10
BAJO	3	6	1	2
MEDIO	7	13	8	15
ALTO	11	21	29	56
MUY ALTO	30	58	9	17
Total	52	100	52	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo-2019

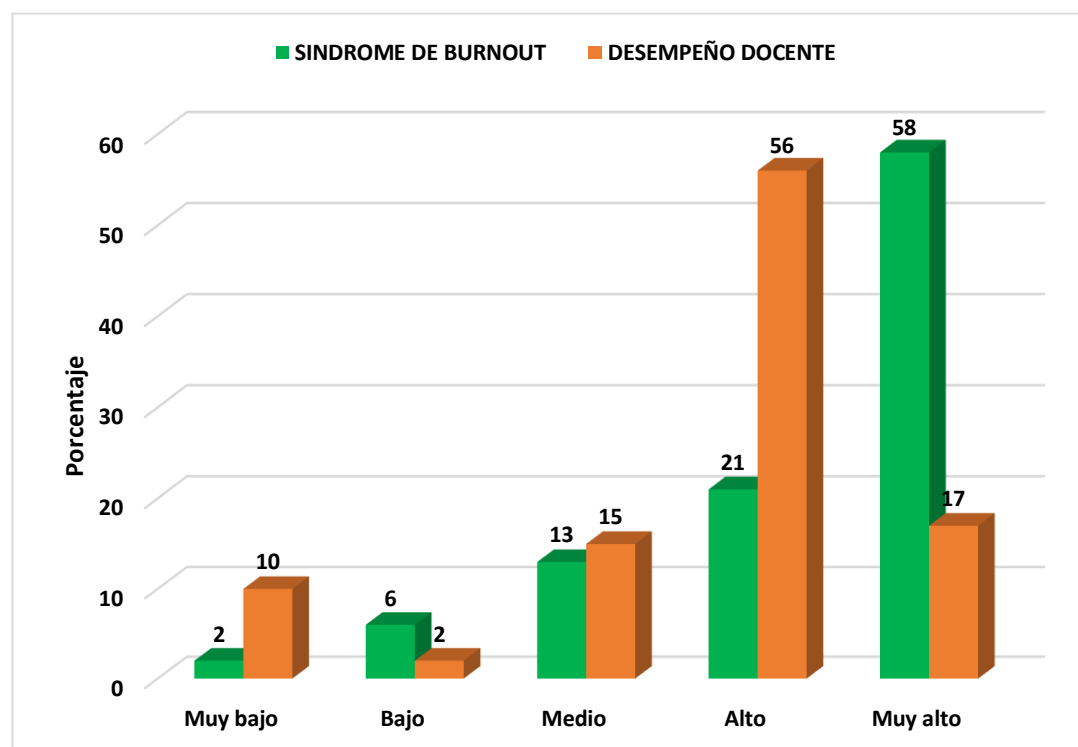


Figura 3 Opinión sobre las variables síndrome de Burnout y desempeño docente por los docentes de las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo-2019

En la tabla 8 y figura 3, después de haber llevado a cabo el análisis de los datos en una forma cuidadosa, nos muestran los resultados claramente con respecto a las variables de estudio, sobre la variable síndrome de Burnout un 58% de los profesionales, dedicados a la labor de la docencia, consideran que se encuentra ciertamente en un nivel muy alto, un 21% de los mismos consideran expresamente un valor alto y un 13% de los profesionales dedicados a la labor de la docencia, consideran claramente en un nivel medio. Por otro lado, con respecto a la variable desempeño docente, el 56% de los profesionales dedicados a la labor docente manifiestan expresamente que se hallan en un nivel alto, el 17% de los profesionales dedicados a la labor de la docencia, manifiestan claramente que se encuentran en nivel muy alto, Asimismo, un 15% reconocen ciertamente que se encuentran en un nivel medio. Todos los datos fueron obtenidos mediante la aplicación de unos determinados cuestionarios a los profesionales dedicados a la labor de la enseñanza en Poroto, que en cierta manera, participaron de una forma entusiasta y libres de coacción más por el contrario su participación fue desinteresada y voluntaria ya que vieron la magnitud de la importancia que poseía dicha investigación, ya que con los resultados que se obtenga, se podrá tomar medidas adecuadas y acertadas para contribuir con el mejoramiento, en cuanto al servicio de la enseñanza, Ya que, siempre es bueno ser auto reflexivos y autocríticos de nuestra practica laboral y más aún si estudios como este, nos muestran como venimos desarrollando nuestro desempeño docente, y al mismo tiempo, este estudio nos permite saber cómo se encuentra una parte importante de la integridad del ser y por ende de los profesores, a lo que nos referimos, es al llegar a saber del nivel de estrés en el que se encuentran dichos educadores, ya que siempre es bueno, no sólo preocuparse por mejorar la parte académica, sino también, mejorar la parte anímica y emocional, para que de esta forma se logre un desarrollo holístico en los profesores. Asimismo, se indica que, de cierta forma, este estudio ha de servir de referencia y base para futuros estudios.

3.2. ANÁLISIS DE LAS RELACIONES

Tabla 9

Correlación de Rho de Spearman entre la variable síndrome de Burnout y las dimensiones de la variable desempeño docente.

			Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad	Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación	-,447**	-,346*	-,346*	-,541**	-,432**
		Sig. (bilateral)	,001	,012	,012	,000	,001
		N	52	52	52	52	52

Las pruebas estadísticas para el análisis de las correlaciones se realizaron certeramente mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman y con un nivel de significancia del 5%. En la tabla 9. Se evidencia claramente la presencia de una correlación moderada inversa entre el síndrome de Burnout con el desempeño docente con un $Rho = -0.447$ y con un Sig. Bilateral=0.001 (p valor<0.05); asimismo observamos objetivamente una correlación débil inversa entre síndrome de Burnout con las dimensiones preparación para el aprendizaje de los estudiantes con $Rho = -0.346$ y con un Sig. Bilateral=0.012 (p valor<0.05) y con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes con $Rho = -0.346$ y con un Sig. Bilateral=0.012 (p valor<0.05). También observamos claramente una correlación moderada inversa entre el síndrome de burnout con la dimensión gestión de la escuela articulada con la comunidad con un $Rho = -0.541$ y con un Sig. Bilateral=0.000 (p valor<0.05) y con el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente con un $Rho = -0.432$ y con un Sig. Bilateral=0.001 (p valor<0.05).

Tabla 10

Correlación de Rho de Spearman entre la variable desempeño docente y las dimensiones de la variable síndrome de Burnout

			Agotamiento emocional	Despersonalización	Realización personal
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	-,343*	-,417**	,155
		Sig. (bilateral)	,013	,002	,272
		N	52	52	52
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).					

Las pruebas estadísticas para el análisis de las correlaciones se realizaron ciertamente mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman y con un nivel de significancia del 5%. En la tabla 10 Se evidencia expresamente la presencia de una correlación débil inversa entre el desempeño docente con la dimensión agotamiento emocional con un $Rho = -0.343$ y con un Sig. Bilateral=0.013 (p valor<0.05), correlación moderada inversa con la dimensión despersonalización con un $Rho = -0.417$ y con un Sig. Bilateral=0.002 (p valor<0.05) correlación muy débil con la dimensión realización personal con un $Rho = 0.115$ y con un Sig. Bilateral=0.272 (p valor>0.05).

3.3. VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS

Verificación de hipótesis general entre las variables síndrome de Burnout y desempeño docente

Formulación de Hipótesis:

Ho: No existe correlación significativa entre las variables síndrome de Burnout y desempeño docente.

H1: Existe correlación significativa entre las variables síndrome de Burnout y desempeño docente

Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$

Según la tabla 9, expresamente se observa que existe relación moderada inversa ($Rho = -0.447$) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.001 (p valor < 0.05) menor que 0.05. Por con siguiente definitivamente se rechaza la hipótesis nula. Concluyendo clara y estadísticamente que existe correlación significativa entre síndrome de Burnout y desempeño docente, a un nivel de significancia del 5%.

Verificación de hipótesis específicas de síndrome de Burnout las dimensiones de desempeño docente

Hipótesis específica 1:

Formulación de Hipótesis:

Ho: No existe correlación significativa entre la variable síndrome de Burnout y la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

H1: Existe correlación significativa entre la variable síndrome de Burnout y la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$

Según la tabla 9, expresamente se observa que existe relación débil inversa ($Rho = -0.346$) y con un Sig. Bilateral = 0.012 (p valor < 0.05). Por con siguiente definitivamente se rechaza la hipótesis nula. Concluyendo clara y estadísticamente que existe correlación significativa entre la variable

síndrome de Burnout y la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, a un nivel de significancia del 5%.

Hipótesis específica 2:

Formulación de hipótesis:

Ho: No existe correlación significativa entre la variable síndrome de Burnout la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

H1: Existe correlación significativa entre la variable síndrome de Burnout la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$

Según la tabla 9, se observa expresamente que existe relación débil inversa ($Rho=-0.346$) y con un Sig. Bilateral=0.012 ($p \text{ valor} > 0.05$). Por consiguiente, definitivamente se rechaza la hipótesis nula. Concluyendo clara y estadísticamente que existe correlación significativa entre el síndrome de Burnout y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, a un nivel de significancia del 5%.

Hipótesis específica 3:

Formulación de hipótesis:

Ho: No existe correlación significativa entre la variable síndrome de Burnout y la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

H1: Existe correlación significativa entre la variable síndrome de Burnout la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$

Según la tabla 9, se observa expresamente que existe relación moderada inversa ($Rho=-0.541$) y con Sig. Bilateral=0.000 ($p \text{ valor} < 0.05$). Por consiguiente, definitivamente se rechaza la hipótesis nula. Concluyendo clara y estadísticamente que existe correlación significativa entre el síndrome de Burnout y la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, a un nivel de significancia del 5%.

Hipótesis específica 4:

Formulación de Hipótesis:

H₀: No existe correlación significativa entre la variable síndrome de Burnout la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

H₁: Existe correlación significativa entre la variable síndrome de Burnout la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$

Según la tabla 9, se observa expresamente que existe relación moderada inversa ($Rho = -0.432$) y con un Sig. Bilateral = 0.001 (p valor < 0.05). Por consiguiente, definitivamente se rechaza la hipótesis nula. Concluyendo clara y estadísticamente que existe correlación significativa entre el síndrome de Burnout y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, a un nivel de significancia del 5%.

Verificación de hipótesis específicas entre desempeño docente y las dimensiones de síndrome de Burnout

Hipótesis específica 5:

Formulación de hipótesis:

H₀: No existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión agotamiento emocional.

H₁: Existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión agotamiento emocional

Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$

Según la tabla 10, se observa expresamente que existe relación débil inversa ($Rho = -0.343$) y con un Sig. Bilateral = 0.013 (p valor < 0.05). Por consiguiente definitivamente se rechaza la hipótesis nula. Concluyendo clara y estadísticamente que existe correlación significativa entre el desempeño docente y el agotamiento emocional, a un nivel de significancia del 5%.

Hipótesis específica 6:

Formulación de Hipótesis:

H₀: No existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión despersonalización.

H₁: Existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión despersonalización.

Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$

Según la tabla 10, se observa expresamente que existe relación moderada inversa ($Rho = -0,417$) y con un Sig., bilateral = 0.002 ($p\text{-valor} < 0.05$). Por consiguiente, definitivamente se rechaza la hipótesis nula. Concluyendo clara y estadísticamente que existe correlación significativa entre el desempeño docente y la despersonalización, a un nivel de significancia del 5%.

Hipótesis específica 7:

Formulación de Hipótesis:

H₀: No existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión realización personal.

H₁: Existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión realización personal.

Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$

Según la tabla 10, se observa expresamente que existe relación muy débil ($Rho = 0.155$), con Sig. Bilateral = 0.272 ($p\text{-valor} > 0.05$). Por consiguiente, definitivamente se acepta la hipótesis nula. Concluyendo clara y estadísticamente que no existe correlación significativa entre el desempeño docente y la realización personal, a un nivel de significancia del 5%.

IV. DISCUSIÓN

Actualmente, el mundo en el que vivimos, se haya en constante cambio, lo que llega a tener una gran incidencia en el desenvolvimiento de las personas en su ámbito laboral. Que debido a la globalización , se requiere mayor competitividad ,esto involucra a estar mejor capacitados y preparados, y el sector educación no está ajeno a esta realidad, pues en la última década se está enfatizando en mejorar la calidad educativa en el ámbito escolar, cuyo fin es brindar un mejor servicio educativo, debiendo llegar a ser este un servicio de calidad, este acontecimiento hace que los docentes se hallen bajo presión y demandas laborales, ocasionando esto manifestaciones en elevados índices de estrés y esto a su vez conlleva a menoscabar su nivel en sentirse satisfecho, en su accionar de su producción, en su actuar al desempeñarse y sobre todo en su salud, originando esto a que el síndrome de burnout se halle presente en los docentes y en lo mejor de los casos, debido a la gran formación de los educadores, estos llegan a saber lidiar con el estrés y no se ven afectados.

El presente informe de investigación establece como propósito determinar la relación entre Síndrome de burnout y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo-2019.

Luego de haber hecho los análisis respectivos a los datos del presente trabajo investigativo, los resultados obtenidos afirman que existe correlación significativa inversa entre las variables síndrome de burnout y desempeño docente con una correlación Rho de Spearman equivalente a -0.447 y el p- valor equivalente a 0.001 a un nivel de significancia del 5%.Así también señala Acosta (2006), quien indica que el síndrome de Burnout no menoscaba al 100 % a los profesionales dedicados a la labor de enseñanza; es decir el desempeño docente no es afectada en su totalidad , puesto que, los maestros tienen buena formación profesional y saben afrontar de manera adecuada con las diversas situaciones que se han de suscitar en el ámbito educativo. Aun sabiéndose lo expresado por Maslach (1982), quien señala que el síndrome de burnout generalmente deja notarse con la presencia de un agotamiento emocional externo, especialmente cuando se presenta la despersonalización en las relaciones sociales frente a otras las personas y la carencia de una aptitud que nos conduzca a lograr nuestra realización personal en el trabajo y esto produce una disminución en el desempeño laboral. Así también lo expresa Freudemberger (1974),

quien señala que el síndrome es un estado estresante y agotador que es producto de una sobre carga laboral, que te demanda desgaste de fuerzas personales, espirituales y sobre todo gran cantidad de energía. Las conductas, ensimismadas por este síndrome, se tornan cambiantes y de tal manera que son negativas en nuestro actuar, perjudicándonos en obtener logros ya sea personales o profesionales, y que esto prosigue en un destroz de ideales, y todo esto llega a relucir en la atención a los clientes y las organizaciones. Respecto a lo señalado por estos dos últimos estudiosos, no hay duda al señalar que el síndrome va a conllevar a las personas a sentirse sin ánimos a desenvolverse o en no sentir gusto por desarrollar sus labores, a socializarse de una forma inapropiada, adoptando un comportamiento agresivo o a preocuparse por el bienestar propio y a sentirse no complacido con sus logros personales y todo lo mencionado le va a producir un estado estresante al individuo. Y aun sabiéndose lo mencionado se puede señalar que, en la presente investigación, aun cuando hay un nivel considerable del síndrome de burnout en los docentes estos luchan por no dejarse vencer y lejos de desvanecerse en su desempeño, estos tratan de desempeñarse lo mejor posible producto de su buena formación profesional.

Se señala que existe una correlación significativa inversa entre la variable síndrome de burnout y las dimensiones preparación para el aprendizaje de los estudiantes que presenta un $Rho = -0.346$ y con $p\text{-valor} = 0.012$. Así también lo señala CCallata, R. & Ramirez, B. (2012), quien en su trabajo investigativo concluye indicando que hay claramente una relación negativa baja entre el síndrome de Burnout y el personal docente de Instituciones Educativas Estatales. Y esto, aun sabiéndose lo expresado por Tonon(2003), quien indica que las ilusiones de trabajo, metas o ya sea objetivos se desvanecen y han de sobrellevarse este estado en su diario trabajar, lo cual ha de tornarse las jornadas en interminables labores que ha de cumplirse y esto, más aún con lo expresado por Golembiewski (1983), quien señala que los individuos, al iniciar sus labores en una organización, lo llegan a realizar con todas las ganas y con grandes expectativas, pero a medida que las condiciones laborales propias de las organizaciones no le son de su agrado o no colman sus expectativas, debido ya sea a múltiples causantes, tales como, sobre carga laboral, experiencias no agradables entre miembros de la organización, va a llevar a que estas personas desarrollen actitudes no agradables con los demás, produciendo esto, de cierta manera, una disminución en su

desempeño. Al respecto de lo indicado por estos dos últimos estudiosos mencionados, cabe decir que es lamentable pero muchas personas tienen el deseo de lograr avances en su vida ya sea personal como profesional, pero al no llegar a realizarlo, se siente frustradas con ilusiones destrozadas y por lo que han de tener que sobrellevarlo dentro de sí, produciendo esto que su labor, la cual lo realizan día a día, sea visto como algo monótono y más aún como una labor interminable sin aspiraciones a nada. Todo lo contrario es ver a una persona que va logrando sus propósitos trazados y más aún si su entorno laboral contribuye con ello, puesto que la persona lejos de sentirse desmotivada, lo que va proyectar es ser una persona con todos los ánimos y deseos de desempeñar sus labores, sintiéndose plenamente identificada con su organización, pero aun sabiéndose todo ello de acuerdo a esta investigación podemos señalar que aun cuando hay un considerable nivel de síndrome de burnout originado por múltiples situaciones, la preparación para el aprendizaje se ve levemente afectada la razón de ello es que los profesionales dedicados a la labor de la docencia saben lidiar con situaciones que le ocasionan estrés, demostrando su grado de profesionalismo.

También se indica que existe una correlación significativa inversa entre la variable síndrome de burnout y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la variable desempeño docente que presenta un $Rho = -0.346$ y con $p\text{-valor} = 0.012$, lo contrario a lo que señala Oramas (2013), quien en su trabajo investigativo indica que el síndrome se haya presente en los profesionales dedicados a la labor de la enseñanza lo que le lleva a repercutir en su accionar como docente. Así también lo señala Harrison (1983), quien manifiesta que, si tu ámbito de trabajo está cargado de situaciones que te van originar estrés, este indudablemente te va a conducir a menoscabar tu desempeño laboral. Al respecto de lo señalado por estos estudiosos verdaderamente de alguna forma las exigencias laborales, el clima donde nos desenvolvemos, las interacciones sociales, van de alguna forma a contribuir para bien o para mal, así tendríamos que, si estos aspectos mencionados no son gratos, lo que va a generar es la presencia del síndrome, lo cual terminará de alguna forma por desvanecer las ansias de los individuos por accionar gustosamente, por lo que su desempeño se verá mermado. Aun sabiéndose esto, la presente investigación nos indica que aun cuando hay un cierto nivel de estrés, esto no llega a menoscabar el accionar de los educadores, producto de su buen profesionalismo

Se manifiesta que existe una correlación significativa inversa entre el síndrome de burnout y la dimensión gestión de la escuela articulada con la comunidad con un $Rho=-0.541$ y con un $p\text{-valor}=0.000$. así también lo señala Salvador (2016), quien en su trabajo investigativo concluye que hay la existencia de una relación entre el síndrome y el entorno del trabajo, lugar donde las personas no encuentran esas motivaciones para poder brindar lo mejor de sí, viéndose de alguna forma su accionar menoscabado. Así también lo señala Golembiewski (1983), quien señala que las personas cuando inician sus labores en una organización, estos lo realizan con todo el entusiasmo, pero con el paso del tiempo, estas se van desvaneciendo, debido a que las condiciones laborales propias de las organizaciones no le son de su agrado o no colman sus expectativas, debido, ya sea, por factores como sobre carga laboral, interacciones desagradables entre otras, van a terminar por producir en estas personas que lleguen adoptar actitudes no agradables para con los demás , generando esto una repercusión, en cierto modo, desfavorable en su accionar . Así también concuerda Hobfoll y Fredy (1993), quien señala que el tener situaciones de estrés, lo que ocasiona esto en las personas, no es más que amenazar a los recursos de estos individuos, al desarrollar una falta de seguridad de sus propias habilidades para conseguir sus logros profesionales. Al respecto de lo señalado por estos estudiosos, cabría decir que ciertamente las condiciones que se presentan entorno a nuestro ámbito laboral, llámese sobre carga laboral, remuneraciones no satisfactorias, trato poco cortés y amable entre compañeros, entre otros, van a terminar, de cierta forma, repercutiendo en el óptimo desempeño de las personas. De esta forma así también lo señala la presente investigación en la cual se indica que la presencia del síndrome, de cierta forma, afecta el desempeñar de los educadores

Se señala que existe una correlación significativa inversa entre el síndrome de burnout y la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente del desempeño docente y un $Rho=-0.432$ y con un $p\text{-valor}=0.001$. Así también lo señala Díaz (2014), quien en su trabajo investigativo concluye indicando que el síndrome presenta un nivel medio con inclinación hacia alto y con lo que respecta al desempeño docente nos muestra un resultado regular. Concluyendo que la existencia del síndrome de Burnout menoscaba en cierto modo el accionar de profesionales que realizan la labor de enseñar. Así también lo señala Tonon (2003) quien indica que se produce en la

persona un estado estresante el tener que cumplir constantes funciones, interactuar con personas con diferentes conductas y tener que lograr avances y obtener logros profesionales. Al respecto, cabría mencionar que el ambiente, el entorno donde vas a desarrollar tu práctica profesional ,donde vas a demostrar todas tus capacidades y habilidades ,es un ámbito que debe verdaderamente brindarte el confort y que te inspire a ser complacido de dar lo mejor de Ti, ya que, ciertamente el que tu centro de labores se vuelva sinónimo de un ámbito hostil o pesado, debido a los exigentes cargas laborales que constantemente se van sumando ,a los malos tratos por parte de los directivos; lejos de incentivar a que las personas se desenvuelvan con total agrado en sus funciones y lleguen a poner de manifiesto todas sus capacidades, lo que lamentablemente se consigue, es que las personas se sumerjan en un cuadro de estrés conllevando esta situación a una merma en el servicio que se brinda. Concerniente a este trabajo investigativo, se presenta un grado de estrés entre los educadores lo que va a afectar en cierta medida a la dimensión ya mencionada, finalmente podemos señalar que a menos síndrome de burnout se llegaría a mejorar la gestión de la escuela y desarrollo de la profesionalidad, pero como sabemos siempre sería lo más recomendable prevenir entrar en un estado estresante ya que esto va a terminar perjudicando de cierto modo tu accionar en tus labores.

Se indica que existe una correlación significativa inversa entre el desempeño docente con la dimensión agotamiento emocional con un $Rho = -0.343$ y un p-valor 0.013, así también expresa CCallata, R. & Ramírez, B. (2012), quien en su investigación señala la poca relación que hay entre el desempeño docente y la dimensión agotamiento emocional. Aun cuando sabemos claramente según Maslach (1992), que el agotamiento emocional es el excesivo desgaste físico y desbalance en cuanto a las emociones ,las cuales se produce a consecuencia del diario interactuar entre los individuos. Respecto a los resultados encontrados en este trabajo investigativo, podemos señalar que aun cuando hay un cierto nivel de agotamiento los profesores tratan de cumplir cabalmente sus funciones y no verse afectados por este estado, aun sabiéndose que este desgaste, como lo expresan los estudiosos te demanda un desgaste no solo a nivel físico, sino, a nivel emocional, lo cual en cierta forma te va a producir un desgano al desempeñar sus labores.

Se manifiesta que hay una correlación significativa inversa entre desempeño docente con la dimensión despersonalización con un $Rho=-0.417$ y con un p-valor 0.002. así lo señala Salas (2010), quien indica que la despersonalización es el desarrollo de actitudes y sentimientos negativos hacia las ´personas, haciéndose evidente la insensibilidad afectiva que atraviesan. Así también lo señala Maslach y Jackson (1982), quien indica que la despersonalización te lleva a adoptar una actitud poco agradable con los demás al punto de volverte insensible produciendo repercusiones en el ámbito laboral. Al respecto señalamos que las interacciones no gratas entre compañeros de labores y el trato grosero, van hacer que adoptes actitudes cínicas y de poca sensibilidad hacia los demás. Y acorde a los resultados de este trabajo investigativo cabría señalar que a menos despersonalización mejores resultados se obtendrían en el desempeño laboral, ya que, sabemos que esta deshumanización trae consigo una actitud poco tolerante, perdiendo en definitiva la sensibilidad.

Se indica que hay correlación muy débil entre desempeño docente y la variable realización personal con un $Rho=0.115$ y un p-valor 0.272. con respecto a los resultados los docentes se encuentran realizados en lo personal por lo que no se ven, en cierta forma, afectados en su desempeño docente. Estos resultados concuerdan en cierta forma por lo señalado por Cherniss (1993), quien señala que las personas, que tiene la creencia que ellos tienen la capacidad de poder lidiar y dar solución a situaciones de amenaza, estas situaciones se tornan menos generadoras de estrés. generando en el individuo una idea de sí mismo, como un ser autoeficiente logrando una resistencia a ser afectado por el estrés, y en consecuencia su rendimiento o desempeño no se verá de cierta forma mermada. Y esto aun sabiéndose lo expresado por Tonon (2003), quien indica que las ilusiones de trabajo, metas o ya sea objetivos se desvanecen y han de sobrellevarse tal estado en su diario trabajar, lo cual ha de tornarse las jornadas en interminables labores que ha de cumplirse. Al respecto podemos señalar que dentro de este trabajo investigativo esta dimensión del síndrome no tiene gran incidencia en el desempeñar de los profesionales dedicados a la labor de la enseñanza, esto debido tal vez a su gran formación profesional, mostrando resistencia a ser menoscabado y avasallado por el estrés.

V. CONCLUSIONES

1. La variable Síndrome de burnout presenta un nivel muy alto con una media aritmética equivalente a 115 puntos y una desviación estándar igual a 15.5 (ver tabla 05).
2. La variable desempeño docente presenta un nivel alto con una media aritmética equivalente a 100 puntos y una desviación estándar igual a 19.7 (ver tabla 07)
3. Existe correlación significativa entre las variables Síndrome de burnout y desempeño docente con una correlación Rho de Spearman equivalente a -0.447, y con Sig. Bilateral=0.001 (p-valor<0.05) a un nivel de significancia del 5%. (Ver tabla 9).
4. Existe correlación significativa entre la variable Síndrome de burnout y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente con una correlación Rho de Spearman equivalente a -0.346 y con Sig. Bilateral=0.012 (p-valor<0.05), a un nivel de significancia del 5%. (Ver tabla 9).
5. Existe correlación significativa entre el Síndrome de burnout y la dimensión la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente con una correlación Rho de Spearman equivalente a -0.346 y con Sig. Bilateral=0.012 (p-valor<0.05), a un nivel de significancia del 5%. (Ver tabla 9).
6. Existe correlación significativa entre el Síndrome de burnout y la dimensión participación en la gestión articulada con la comunidad del desempeño docente con una correlación Rho de Spearman equivalente a -0.541 y con Sig. Bilateral=0.000 (p-valor<0.05), a un nivel de significancia del 5%. (Ver tabla 9).
7. Existe correlación significativa entre el Síndrome de burnout y la dimensión el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente del desempeño docente con una correlación Rho de Spearman equivalente a -0.432 y con Sig. Bilateral=0.001 (p-valor<0.05), a un nivel de significancia del 5%. (Ver tabla 9).
8. Existe correlación significativa entre el desempeño docente y la dimensión agotamiento emocional del Síndrome de burnout con una correlación Rho equivalente a -0.343, con Sig. Bilateral=0.013 (p-valor<0.05), a un nivel de significancia del 5%. (Ver tabla 10).
9. Existe correlación significativa entre el desempeño docente y la dimensión despersonalización del Síndrome de burnout con una correlación Rho

equivalente a -0.417 , con Sig. Bilateral= 0.002 ($p\text{-valor}<0.05$), a un nivel de significancia del 5%. (Ver tabla 10).

10. Existe correlación muy débil entre el desempeño docente y la dimensión realización personal del Síndrome de burnout con una correlación Rho equivalente a 0.155 con Sig. Bilateral= 0.272 ($p\text{-valor}>0.05$), a un nivel de significancia del 5%. (Ver tabla 10).

VI. RECOMENDACIONES

- A los directores de las instituciones educativas, tener presente que las conclusiones de la presente investigación son para la mejora del servicio educativo.
- A los directores, planificar y llevar a cabo programas que conduzca saber cómo mitigar y sobre todo evitar el estrés
- A los directores, deben promover talleres sobre el manejo y control de estados emocionales.
- A los directores, desarrollar programas que fortalezcan las habilidades sociales entre los educadores.
- A los directores deben promover actividades en las cuales los docentes puedan relajarse y liberarse de la carga producto de la misma labor.
- A los docentes, tener presente que las conclusiones del presente trabajo investigativo son para la mejora del desempeño docente en beneficio de los estudiantes.
- A los docentes, deben no solo capacitarse con conocimientos propias de su profesión sino también deben entender que el manejo de nuestro estado anímico, como nuestra adecuada interacción con los demás es de suma importancia al querer brindar un buen desempeño laboral.
- A Los docentes, deben entender que son ellos los llamados a iniciar o dar entender a sus estudiantes lo cuán importante que es saber lidiar con el estrés que se produce en nuestro diario vivir.
- A los docentes, a seguir manteniendo su profesionalismo como se evidenció en el presente trabajo investigativo, aun cuando se presente situaciones incómodas y de cierto estrés.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICA

- Acosta, M. (2006). *Tesis de síndrome de Burnout en los maestros Colegio de Ciencias y Humanidades de la Universidad Juárez del Estado de Durango España* (CCH de la UJED), Recuperado de <http://www.upd.edu.mx/librospub/tesismae/sinburnout.pdf>
- Ahmad, A. y Afgan, S. (2016). *The relationship of job stress and turnover intention in commercial Banks of Pakistan by assesing the mediating role of burnout*. Journal of Business Strategies, 10(1), 1-23.
- Alles, M. (2011). *Diccionario de Recursos Humanos*. Buenos Aires: Granica
- Alonso, F. (2015). *Una panorámica de la salud mental de los profesores*. Revista Iberoamericana de Educación, 66(1), 19-29
- Arias, W y Jiménez, N. (2013). *Síndrome de Burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa*. Lima – Perú: Educación.
- Bakker, A. (2010). *Engagement and “job crafting”*: engaged employees create their own Great place to work. En SL Albrecht (Ed). *Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice* (pp. 229-244).
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman
- Bandura, A. (2002). *Social cognitive theory in cultural context*. Journal of Applied Psychology: An International Review, 51, 269–290
- Balcazar, J. (2012). *Influencia del estrés laboral en el desempeño académico del docente de educación secundaria*. LOGOS, 33-35.
- Beck, U. (2000). *Un nuevo mundo feliz: La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Madrid: Paidós Ibérica.
- Carlín, G y Garcés, H. (2010). *El síndrome de Burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo*. España. Publicaciones de la Universidad de Murcia.
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la Investigación científica*. Lima – Perú: Editorial San Marcos.
- Caruso, A y Gitto, L. (2014). *Burnout experience among teachers: a case study*. Mediterranean Journal of Clinical Psychology, 2(3), 1-20.

- Caycho, T. (2015). *Estudios sobre Burnout y afrontamiento*. Interacciones, 1(2), 105-106.
Recuperado de:
<http://ojs.revistainteracciones.com/index.php/ojs/article/view/8/pdf>
- CCallata, R. y Ramirez, B. (2012). *Relación entre el síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en el personal docente de Instituciones Educativas Estatales del distrito de Paucarpata*, 2012.
- Cherniss, C. (1993). *The role of professional self-efficacy in the etiology of burnout*. En W. B. Schaufeli, C. Maslach y T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 135-149). London: Taylor & Francis
- Chiavenato, H. (2010). *Gestión del talento humano*. México: Mc. Graw Hill/ Interamericana Editores.
- Cialzeta, J. (2013). *El sufrimiento mental en el trabajo: Burnout en Médicos de un Hospital de Alta Complejidad, Corrientes*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Córdoba, Argentina.
- Díaz, A. (2014). *Influencia del síndrome de burnout en el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Nacional del Callao* (Tesis Post-grado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3763/1/D%C3%ADaz ta.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3763/1/D%C3%ADaz%20ta.pdf)
- Dierendonck, D, Schaufeli, W. & Buunk, B. (2001). *Toward a process model of burnout: Results from a secondary analysis*. European Journal of Work & Organizational Psychology, 10(1), 41-52
- Donayre, C. (2016). *Percepción sobre estrés laboral en docentes de educación básica regular de nivel secundario, que aplican programas internacionales en una Institución Educativa Privada Bilingüe*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima – Perú.
- Echeverría, H. (2013). *Síndrome de Burnout en Maestros de Educación Primaria*. (Tesis de maestría). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Escalante, E. (2010). *Burnout en docentes: Una aproximación a la situación de profesores de Escuelas públicas*. (Tesis Doctoral). Universidad de Granada, México.

- Espinoza, I y Vigil, A. (2015). *Efecto del Clima Psicosocial del Grupo y de la Personalidad en el Síndrome de Quemado en el Trabajo de los docentes*. Anales de psicología, 31(2), 651-657.
- Esteras, J y Sandín, B. (2014). *Predicción del burnout en los docentes: papel de los factores organizacionales, personales y sociodemográficos*. Revista de Psicopatología y Psicología Clínica, 19(2), 79-92.
- Farfán, M. (2009). *Relación del clima laboral y síndrome de Burnout en docentes de educación secundaria en centros educativos estatales y particulares* (Tesis doctoral). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/614/1/Farfan_mm.pdf
- Fernández, M. (2002). *Realidad psicosocial del maestro de primaria*. Universidad de Lima: Fondo de Desarrollo Editorial.
- Freundenberger, H. (1974). *Staff burnout*. *Journal of Social Issues* N° 1, Vol. 30, 159-165. Recuperado de <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.15404560.1974.tb00706.x/abstract>
- Gillespie, D. (1980). *Correlates for actives and passives Burnout, types of Burnout*. *Journal of social service Research*, 4(2) 1- 16
- Gil-Monte, P. (2001). *El síndrome de quemarse por el trabajo* (síndrome de burnout): aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención. Revista Psicología Científica, 3 (5). Disponible en: [http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicología-78-1-el-sindrome-dequemarse-por-el-trabajo-\(síndrome-de-burnout\).html](http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicología-78-1-el-sindrome-dequemarse-por-el-trabajo-(síndrome-de-burnout).html)
- Golembiewski, R; Munzenrider, R. y Carter, D. (1983). *Phases of progressive burnout and their work site covariants: Critical issues in OD research and praxis*. *Journal of Applied Behavioral Science*, 19(4), 461-481
- Harrison, W. (1983). *A social competence model of burnout*. En B. A. Farber (ed.), *Stress and burnout in the human services professions* (1985, 20 ed., pp. 29-39). New York: Pergamon Press
- Hernández, R. Collado, C y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc. Graw Hill/ Interamericana Editores

- Hermes, V y Paredes, S. (2002). *Estudio del Síndrome de Burnout o Desgaste Profesional en los profesores de la Universidad de los Andes*. EDUCARE. Investigación, año 6 N°17, Junio – Colombia
- Hobfoll, S. y Freedy, J. (1993). *Conservation of resources: A general stress theory applied to burnout*. En W. B. Schaufeli, C. Maslach y T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 115-129). London: Taylor & Francis
- Maldonado, R. (2012). *Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes*. (Tesis de Maestría). Universidad San Martín de Porres, Lima – Perú.
- Martínez, A. (2010). *El síndrome de Burnout*. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Vivat Academia. n° 112.
- Maslach, C. y Jackson, S. (1982). “*Burnout in health professions: A social psychological analysis*”, en SANDERS, G. y SULLS, J. (Eds.). *Social psychology of health and illness*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Maslach, C. (1981). *Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press
- Mercado, R. (2014). *burnout y estilos de afrontamiento en profesores de enseñanza media de establecimientos municipales y particulares subvencionados de la provincia de Santiago*
- Ministerio de Educación: Marco del buen desempeño docente (2012). Resolución Ministerial No. 0547-2012-ED. Lima Perú. Tomado de http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf
- Montenegro, I. (2005). *Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos*.
- Oramas, A. (2013). *Estrés laboral y síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria*. (Tesis de Doctor). Escuela Nacional de Salud Pública, Instituto Nacional de salud de los trabajadores, La Habana – Cuba
- Pedraza, A y Conde, G. (2010). *Revista de Ciencias Sociales* V.16 n3, Maracaibo – Venezuela.

- Pita, P. (2016). *Relación sobre la violencia y acoso laboral, desempeño laboral y satisfacción laboral en empleados de una Institución de Educación Superior en Colombia*. (Tesis de maestría). Universidad Católica – Colombia.
- Ponce, A et al (2005). *El síndrome del “quemado” por estrés laboral asistencial en grupos de docentes universitarios*. Revista IIPSI. Volumen 8-N°2-2005. Facultad de Psicología, UNMSM, Perú.
- Rivas, f. (2010). *Relación entre el desempeño docente y el logro de objetivos educacionales de estudiantes de la E.A.P. de Enfermería de la UNMSM, 2010, Lima – Perú*. (Tesis para optar el grado de magister en educación mención en Docencia en el Nivel Superior). Recuperada de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2384/1/Rivas_dl.pdf
- Rodríguez, R y Sánchez, F. (2016). *Estudio sobre Síndrome de Burnout y variables socio demográficas en docentes de una Universidad Privada de Lima*. Universidad Marcelino Champagnat (tesis para optar grado de Magister en educación)
- Rotter, J. (1975). *Some problems and misconceptions related to the construct of internal versus external control of reinforcement*. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 43, 56-67
- Rubio, J. (2003). *Fuentes de estrés, síndrome de burnout y actitudes disfuncionales en orientadores de Instituto de Enseñanza Secundaria*. Tesis Doctoral. Facultad de Educación, Universidad de Extremadura. Badajoz, España. Recuperado de <http://redie.uabc.mx/NumEsp1/contenido-rueda.html>
- Salas, J. (2010). *Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en docentes de la UGEL N° 7*. (Tesis de Magister). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima – Perú.
- Salazar, A; Cibrián, W. y Durán, A. (2014). *Evaluación Educativa: en la mejora continua de la educación*. México: Secretaria de Educación del Gobierno del Estado de Yucatán.
- Sánchez, H. (1998). *Metodología y Diseño en la Investigación Científica*. Perú: Edit. Mantaro.

- Tello, J. (2010). *Nivel de Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en enfermeros de los servicios críticos del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima – Perú.
- Tonon, G. (2003). *Calidad de Vida y Desgaste Profesional*. Una Mirada del Síndrome de Burnout. (2º ed.). Córdoba, Argentina: Espacio
- Urquiaga, H. y Moreno, A. (2013). *Auto evaluación del Desempeño Docente y Gestión Educativa en tres Instituciones Educativas de la UGEL. N° 01 Distrito de San Juan de Miraflores*. (Tesis de Magister). Universidad César Vallejo, Lima- Perú
- Valdés, H. (2003). *La evaluación del desempeño del docente: un pilar del sistema de evaluación de la calidad de la educación en Cuba*. Recuperado de http://www.opech.cl/bibliografico/calidad_equidad/Valdes%20%20Evaluacion%20del%20desempeno%20del%20docente.pdf
- Valdés, H. (2004). *Encuentro Iberoamericano sobre evaluación del desempeño docente*. Revista Electrónica de Organización de Estados Iberoamericanos. Recuperado de <http://www.campus-oei.org/de/rifad02.htm>
- Valdés, H. (2010). *Manual de Buenas prácticas de evaluación de desempeño profesional de los docentes*. Perú: Tarea asociación gráfica educativa
- Viloria, H., Paredes, M. y Paredes, L. (2003). *Burnout en profesores de educación física*. Revista De Psicología del Deporte. Recuperado de <http://ddd.uab.cat/pub/revpsidep/19885636v12n2p133.pdf>

ANEXOS

ESCALA DE LIKERT PARA EL NIVEL SÍNDROME DE BURNOUT

INSTRUCCIONES:

Estimado docente, la siguiente encuesta tiene como propósito medir el nivel del Síndrome De Burnout. Sus opiniones pueden conducir a mejorar la institución educativa, si hay algo que mejorar, por esta razón es fundamental que sus respuestas sean lo más sinceras posibles. Hay una serie de supuestos en cada ítem, marque con un aspa en el recuadro de acuerdo a la manera cómo usted percibe.

N°	ITEM	NUNCA	UNA VEZ AL AÑO	UNA VEZ AL MES	POCAS VECES AL MES	UNA VEZ A LA SEMANA	POCAS VECES A LA SEMANA	TODOS LOS DÍAS
	AGOTAMIENTO EMOCIONAL							
1	Mi trabajo como docente hace que me sienta emocionalmente agotado.							
2	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
3	Mi trabajo como docente me permite trabajar en lo mejor que se hacer							
4	Trabajar con estudiantes todos los días es una tensión para mí.							
5	Los valores que se cultivan en la I.E. coinciden con mis valores							
6	Me siento frustrado por mi trabajo. No consigo lo que me había propuesto							
7	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado rutinario, no hay lugar a la iniciativa y creatividad							
8	Trabajar en contacto directo con los estudiantes me produce bastante estrés.							
9	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
10	Las relaciones informales con otros docentes no me agradan porque siempre se habla de lo mismo							

DESPERSONALIZACION		NUNCA	UNA VEZ AL AÑO	UNA VEZ AL MES	POCAS VECES AL MES	UNA VEZ A LA SEMANA	POCAS VECES A LA SEMANA	TODOS LOS DIAS
Nº	ITEM							
11	Creo que trato a algunos estudiantes como si fueran objetos.							
12	Creo que traslado los problemas laborales a mi casa							
13	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
14	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los estudiantes a los que tengo que atender.							
15	Siento que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas.							
16	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo							
17	Hago el trabajo por compromiso, para que crean que trabajo bien							
18	No se toma en cuenta mi opinión cuando se trata de tomar decisiones							
19	Cuento con información suficiente y no me siento motivado a buscar nueva información							
20	Pienso que me si hubieran mejores incentivos mis capacidades fueran mejor empleadas							

REALIZACION PERSONAL		NUNCA	UNA VEZ AL AÑO	UNA VEZ AL MES	POCAS VECES AL MES	UNA VEZ A LA SEMANA	POCAS VECES A LA SEMANA	TODOS LOS DIAS
Nº	ITEM							
21	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis estudiantes.							
22	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis estudiantes.							
23	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
24	Me encuentro con mucha vitalidad.							
25	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis estudiantes.							
26	Me encuentro animado(a) después de trabajar junto con los estudiantes.							
27	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.							
28	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.							
29	Trabajar como docente me hace feliz y siento orgullo por ello							
30	Pienso que me hubiera gustado elegir otro trabajo, donde mis capacidades fueran mejor empleadas							

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ESCALA DE LIKERT PARA EL NIVEL DEL DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUCCIONES:

Estimado docente, la siguiente encuesta tiene como propósito el nivel del Desempeño Docente. Sus opiniones pueden conducir a mejorar la institución educativa, si hay algo que mejorar, por esta razón es fundamental que sus respuestas sean lo más sinceras posibles. Hay una serie de supuestos en cada ítem, marque con un aspa en el recuadro de acuerdo a la manera cómo usted percibe

Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta

1. nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. siempre

N°	INDICADORES DE DESEMPEÑO	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES						
1	considera que usted domina los contenidos actualizados del área curricular que enseña					
2	considera que sus conocimientos actualizados sobre los enfoques y procesos pedagógicos influyen al momento de desarrollar su planificación curricular					
3	valora el nivel de participación colegiada para elaborar sus programas curriculares					
4	considera que usted hace uso de los recursos disponibles durante la planificación curricular					
5	valora que en su programación curricular se toma en cuenta las características individuales y culturales de los estudiantes					
6	considera que en el diseño de los procesos pedagógicos de sus sesiones de aprendizaje es capaz de despertar curiosidad, interés y compromiso con los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos?					
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES						
7	valora que los conflictos se resuelven en dialogo con los estudiantes o empleando normas de convivencia pacífica					
8	considera el uso del cuaderno anecdótico como registro de ocurrencias para la resolución de conflictos					
9	considera que organiza Su aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico					
10	valora que Aplica las tics en las sesiones de aprendizaje haciendo uso del aula de innovación y/ CRT					

11	considera que maneja estrategias pedagógicas para evaluar de manera individualizada a estudiantes con NEE					
12	valora que utiliza diversos métodos y técnicas de evaluación coherentes con los aprendizajes esperados, estilos y ritmos de los aprendizajes de los estudiantes					
13	valora la Sistematización y análisis de los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna					
14	considera que evalúa los aprendizajes de los estudiantes en función a los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder					
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD						
15	considera que Interactúa con sus pares colaborativamente y con iniciativa, intercambiando experiencias y organizando el trabajo pedagógico					
16	considera su relación con los padres de familia y comunidad					
17	valora el desarrollo individual o colectivo de proyectos de investigación y/o innovación pedagógica que se ejecutan en su I.E.					
18	valora su Participación de la escuela de padres u otras formas de trabajo que involucren a la familia en su institución educativa					
19	considera que Participa activamente durante las ferias culturales y/o actividades de proyección comunal					
20	considera que utiliza los saberes y recursos de su comunidad evidenciándolos en la planificación y desarrollo de las sesiones de aprendizaje					
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE						
21	considera el desarrollo de proyectos de mejoras de los aprendizajes de los estudiantes en su I.E					
22	valora cuando representa a su Institución Educativa a nivel local, regional y nacional en eventos, congresos u otros que involucren su trabajo profesional					
23	considera la Promoción y práctica de las normas de convivencia en su I.E.					
24	valora su participación en las actividades calendario cívico escolar programadas en su I.E.					
25	considera que su práctica pedagógica la desarrolla de acuerdo a los principios de la ética profesional docente					
26	considera su práctica pedagógica en relación al respeto de derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente					

MUCHAS GRACIAS PRO SU COLABORACIÓN



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCION Y LA IMPUNIDAD"

SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA
APLICAR DOS CUESTIONARIOS A LOS
DOCENTES DE LA INSTITUCION
EDUCATIVA QUE USTED REPRESENTA.

Sr. Cesar Cubas Diaz
Director de la I.E. 80825 "Virgen del Carmen"

Señor Director , reciba usted un cálido y afectuoso saludo y al mismo tiempo permítame exponerle lo siguiente:

Yo **Leoncio Estuardo Vidal Villarruel**, estudiante de posgrado de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo, con DNI n° 18164387, que por motivos académicos, y como parte del desarrollo de mi tesis "Síndrome de Burnout y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Poroto – Trujillo, 2019", me es necesario la aplicación de dos cuestionarios a los docentes del Distrito de Poroto.

Por tal motivo, recorro a la Institución Educativa que representa su persona, para que acceda a mi solicitud y autorice la realización de la actividad antes mencionada a los docentes, con el fin de contribuir a determinar como el estrés laboral incide en nuestras labores como docentes, para así luego contribuir con ciertas sugerencias para la mejora de nuestra práctica profesional.

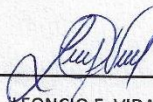
Asimismo, la aplicación de dichos cuestionarios son requisitos indispensable para llevar a cabo la realización de la tesis y con ello alcanzar el objetivo trazado como es el grado de magister.

Posteriormente de haber realizado la aplicación de los cuestionarios, le agradecería que me extendiera una constancia en la que exprese que dicha actividad se llevó a cabo en su institución que Usted eficientemente dirige.

La fecha sugerida para la aplicación de dichos cuestionarios queda a su criterio Sr. Director.

Por tanto, agradeceré a usted acceda a mi solicitud.

Atentamente



LEONCIO E. VIDAL VILLARRUEL

ALUMNO DE POSGRADO DE MAESTRIA - UCV



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCION Y LA IMPUNIDAD"



SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA
APLICAR DOS CUESTIONARIOS A LOS
DOCENTES DE LA INSTITUCION
EDUCATIVA QUE USTED REPRESENTA.

Sr. Hector Willy Pereda Loyola
Director de la I.E. 80084 "Jesus de Nazareth"

Señor Director , reciba usted un cálido y afectuoso saludo y al mismo tiempo permítame exponerle lo siguiente:

Yo **Leoncio Estuardo Vidal Villarruel**, estudiante de posgrado de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo, con DNI n° 18164387, que por motivos académicos, y como parte del desarrollo de mi tesis "Síndrome de Burnout y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Poroto – Trujillo, 2019", me es necesario la aplicación de dos cuestionarios a los docentes del Distrito de Poroto.

Por tal motivo, recurro a la Institución Educativa que representa su persona, para que acceda a mi solicitud y autorice la realización de la actividad antes mencionada a los docentes, con el fin de contribuir a determinar como el estrés laboral incide en nuestras labores como docentes, para así luego contribuir con ciertas sugerencias para la mejora de nuestra práctica profesional.

Asimismo, la aplicación de dichos cuestionarios son requisitos indispensable para llevar a cabo la realización de la tesis y con ello alcanzar el objetivo trazado como es el grado de magister.

Posteriormente de haber realizado la aplicación de los cuestionarios, le agradecería que me extendiera una constancia en la que exprese que dicha actividad se llevó a cabo en su institución que Usted eficientemente dirige.

La fecha sugerida para la aplicación de dichos cuestionarios queda a su criterio Sr. Director.

Por tanto, agradeceré a usted acceda a mi solicitud.

Atentamente

LEONCIO E. VIDAL VILLARRUEL

ALUMNO DE POSGRADO DE MAESTRIA - UCV

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCION Y LA IMPUNIDAD"

SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA
APLICAR DOS CUESTONARIOS A LOS
DOCENTES DE LA INSTITUCION
EDUCATIVA QUE USTED REPRESENTA.

Sr. Marco Antonio Montenegro Rodriguez
Director de la I.E. 80059 "Señor de los Milagros"

Señor Director , reciba usted un cálido y afectuoso saludo y al mismo tiempo permítame exponerle lo siguiente:

Yo **Leoncio Estuardo Vidal Villarruel**, estudiante de posgrado de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo, con DNI n° 18164387, que por motivos académicos, y como parte del desarrollo de mi tesis "Síndrome de Burnout y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Poroto – Trujillo, 2019", me es necesario la aplicación de dos cuestionarios a los docentes del Distrito de Poroto.

Por tal motivo, recurro a la Institución Educativa que representa su persona, para que acceda a mi solicitud y autorice la realización de la actividad antes mencionada a los docentes, con el fin de contribuir a determinar como el estrés laboral incide en nuestras labores como docentes, para así luego contribuir con ciertas sugerencias para la mejora de nuestra práctica profesional.

Asimismo, la aplicación de dichos cuestionarios son requisitos indispensable para llevar a cabo la realización de la tesis y con ello alcanzar el objetivo trazado como es el grado de magister.

Posteriormente de haber realizado la aplicación de los cuestionarios, le agradecería que me extendiera una constancia en la que exprese que dicha actividad se llevó a cabo en su institución que Usted eficientemente dirige.

La fecha sugerida para la aplicación de dichos cuestionarios queda a su criterio Sr. Director.

Por tanto, agradeceré a usted acceda a mi solicitud.



Prof. Marco A. Montenegro Rodriguez
DIRECTOR
14-05-2019.

Atentamente


LEONCIO E. VIDAL VILLARRUEL
ALUMNO DE POSGRADO DE MAESTRIA - UCV



INSTITUCIÓN EDUCATIVA
N° 80059/A1-P-EPM
"SEÑOR DE LOS MILAGROS"
C.M.0216473-1637586
Calle María P.de Bellido N° 439- Centro Poblado Shirán

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

CONSTANCIA

El que suscribe, Director de la Institución Educativa N° 80059 "Señor de los Milagros"-Shirán Distrito de Poroto

HACE CONSTAR

QUE EL SEÑOR:

LEONCIO E. VIDAL VILLARRUEL.

Ha realizado la aplicación de los respectivos instrumentos a los docentes de esta Institución, como parte de su trabajo de investigación titulado "El síndrome de Burnout y desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Poroto-Trujillo, 2019".

Se extiende la presente constancia a solicitud del interesado, para los fines que crea conveniente.

Shirán, martes 21 de mayo del 2019.



Prof. Marco A. Montenegro Rodríguez
DIRECTOR

Marco Antonio Montenegro Rodríguez
Director de la I.E N° 80059
"Señor de los Milagros"



**I.E. N° 80825
"VIRGEN DEL CARMEN"
CALLE SANTOS CHOCANO S/N
POROTO - TRUJILLO**



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCION Y LA IMPUNIDAD"

CONSTANCIA

El Director de la Institución Educativa N° 80825- "Virgen del Carmen" del distrito de Poroto que suscribe;

HACE CONSTAR:

Que don: **LEONCIO ESTUARDO VIDAL VILLARRUEL**; ha realizado la aplicación de los respectivos instrumentos a los docentes de ésta Institución Educativa; como parte de su trabajo de Investigación titulado: "El Síndrome de Burnout y Desempeño docente en las Instituciones educativas del distrito de Poroto- Trujillo, 2019."

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que estime convenientes

Poroto, 21 de mayo del 2019.


César Cubas Díaz
DIRECTOR



CONSTANCIA

El que suscribe, DIRECTOR, de la Institución Educativa N° 80084 "JESUS DE NAZARETH" del distrito de Poroto – Trujillo.


HACE CONSTAR:

Que, el Sr. LEONCIO E. VIDAL VILLARRUEL ha realizado la aplicación de los respectivos instrumentos a los docentes de esta institución, como parte de su trabajo de investigación titulado "El síndrome de Burnout y desempeño docente en las instituciones educativas del Distrito de Poroto – Trujillo, 2019"

Se extiende la presente constancia a solicitud del interesado, para los fines que crea conveniente.

Poroto, 19 de Mayo del 2019




Hector Willy Pereda Loyola
Director de la I.E N° 80084
"Jesus de Nazareth"

Ficha Técnica

Ficha técnica: Síndrome de Burnout Nombre: Cuestionario de Burnout de Maslach para docentes (MBI – Ed)

Autores: Maslach y Jackson adaptado por Fernández (2002)

Objetivo: describir los sentimientos de una persona emocionalmente exhausta por el trabajo.

Validado: por juicio de expertos.

Administración: Individual

Usuario: Docentes entre 29 y 64 años.

Duración: 15 minutos aproximadamente.

Corrección: Manual

Puntuación: Nunca (1), una vez al año (2), una vez al mes (3), pocas veces al mes (4), una vez a la semana (5), pocas veces a la semana (6), todos los días (7).

Ficha Técnica

Ficha técnica: Desempeño Docente

Nombre: Cuestionario de Autoevaluación de Desempeño Docente

Autores: MINEDU adaptado por Urquiaga (2015)

Objetivo: Con la escala se obtienen información referido a determinar las percepciones sobre Autoevaluación del Desempeño Docente.

Validado: por juicio de expertos.

Administración: Individual Usuario: Docentes entre 29 y 64 años.

Duración: 15 minutos aproximadamente.

Corrección: Manual

Puntuación: Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA ESCALA DEL SÍNDROME DE BURNOUT

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala del Síndrome de Burnout

OBJETIVO: Conocer el nivel que presenta el Síndrome de Burnout

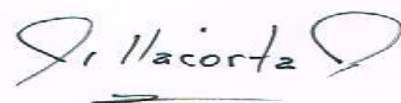
DIRIGIDO A: Docentes de las instituciones educativas del Distrito de Poroto

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Villacorta Valencia, Henry

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magíster

VALORACIÓN:

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
	X			



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO ESCALA DE SINDROME DE BURNOUT

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ESCALA DE SINDROME DE BURNOUT

OBJETIVO: DETERMINAR EL NIVEL DE LA VARIABLE SINDROME DE BURNOUT

DIRIGIDO A: DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: HECTOR WILLY PEREDA LOYOLA.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER

VALORACIÓN :

Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy deficiente
	X			


Hector Willy Pereda Loyola
MAGISTER EN EDUCACIÓN

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA VARIABLE SÍNDROME DE BURNOUT

TÍTULO: Síndrome de burnout y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo-2019
AUTOR: Dr. Leoncio Estruendo Vidal Villalobos

[illegible]

[illegible]

REALIZACION PERSONAL	DESINTERES	de los estudiantes a los que tengo que atender								↗	↗								
		Siento que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas								↗	↗								
		Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo								↗	↗								
		Hago el trabajo por compromiso, para que creen que trabajo bien								↗	↗								
		No se toma en cuenta mi opinión cuando se trata de tomar decisiones								↗	↗								
		Cuento información con								↗	↗								
		insuficiente y no me siento motivado a buscar nueva información								↗	↗								
		Pienso que me si hubieran mejores incentivos mis capacidades fueran mejor empleadas								↗	↗								
		Puedo entender con facilidad lo que piensan mis estudiantes								↗	↗								
		Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis estudiantes								↗	↗								

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO ESCALA DE DESEMPEÑO DOCENTE

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala de Desempeño Docente.

OBJETIVO: Determinar el nivel de la variable Desempeño Docente.

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Mg. Henry Villacorta Valencia.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister.

VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy deficiente
	X			

Henry Villacorta

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO ESCALA DE DESEMPEÑO DOCENTE

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala de Desempeño Docente.

OBJETIVO: Determinar el nivel de la variable Desempeño Docente.

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Mg. Alicia María Cecilia Villoslado Calderón

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister.

VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy deficiente
	X			

Alicia Villoslado C.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO ESCALA DE DESEMPEÑO DOCENTE

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: *ESCALA DE DESEMPEÑO DOCENTE*

OBJETIVO: *DETERMINAR EL NIVEL DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE*

DIRIGIDO A: *DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS*

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *MG. HECTOR WILLY PEREDA LOYOLA*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *MAGISTER*

VALORACIÓN :

Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy deficiente
	X			


Hector Willy Pereda Loyola
MAGISTER EN EDUCACIÓN

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

TÍTULO: Síndrome de burnout y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo-2019
 AUTOR: Dr. Leoncio Estuardo Vidal Villalpuel

VARIABLE		DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES				CRITERIOS DE EVALUACION				OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES			
					nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre	Relación entre la variable y la dimensión	Relación entre la dimensión y el indicador	Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
DESEMPEÑO DOCENTE		Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Planificación de la enseñanza de forma colegiada	considera que usted domina los contenidos actualizados del área curricular que enseña						↙				↙		
				considera que sus conocimientos actualizados sobre los enfoques y procesos pedagógicos influyen al momento de desarrollar su planificación curricular						↙		↙		↙		
				Valora el nivel de participación para elaborar sus programas curriculares						↙		↙		↙		
				Considera que usted hace uso de los recursos disponibles durante la planificación curricular						↙		↙		↙		
				valora que en su programación curricular se tome en cuenta las						↙		↙		↙		

[illegible]

[illegible]

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	considera que interactúa con sus pares colaborativamente y con iniciativa, intercambiando experiencias y organizando el trabajo pedagógico	considera su relación con los padres de familia y comunidad	valora el desarrollo individual o colectivo de proyectos de investigación y/o innovación pedagógica que se ejecutan en su I.E.	valoriza su participación en la escuela de padres u otras formas de trabajo que involucren a la familia en su institución educativa	considera que participa activamente durante las ferias culturales y/o actividades de proyección comunal	considera que utiliza los saberes y recursos de su comunidad evidenciándolos en la planificación y desarrollo de las sesiones de aprendizaje
Participación activa y democrática en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	↗	↗	↗	↗	↗	↗

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente										
Reflexión sobre su práctica y experiencia institucional y desarrollo procesos de aprendizaje continuo	considera el desarrollo de proyectos de mejoras de los aprendizajes de los estudiantes en su IE.									
	valora cuando representa a su Institución Educativa a nivel local, regional y nacional en eventos, congresos u otros que involucren su trabajo profesional									
	considera la Promoción y práctica de las normas de convivencia en su IE									
	valora su participación en las actividades calendario escolar programadas en su IE									
	considera que su práctica pedagógica la desarrolla de acuerdo a los principios de la ética profesional docente									
Ejercicio de su profesión desde una ética de respeto de los fundamentos de las personas	considera su práctica pedagógica en relación al respeto de derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente									


Hector Willy Pereda Lopez
 MASTER EN EDUCACIÓN

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Síndrome de burnout y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo -2019

AUTOR(ES): Br. Vidal Villarruel, Leoncio Estuardo

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Qué relación existe entre el síndrome de burnout y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo - 2019?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación existente entre el síndrome de burnout y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo-2019</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>1. Determinar el nivel del síndrome de burnout en las instituciones</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL</p> <p>Existe relación significativa entre el síndrome de burnout y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo - 2019</p>	<p>VARIABLE 1:</p> <p>SÍNDROME DE BURNOUT</p> <p>DIMENSIONES</p> <p>-agotamiento emocional</p> <p>-Despersonalización</p> <p>-Realización personal</p> <p>VARIABLE 2:</p> <p>DESEMPEÑO DOCENTE</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Operacionalmente se recogerá la información de los colaboradores a cerca de las dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal del síndrome de burnout, a través del cuestionario de burnout(Maslach,1982)</p>	<p>Por el enfoque:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Por el Tipo:</p> <p>aplicada</p> <p>Por su carácter:</p> <p>Correlacional – Descriptiva</p> <p>Por el alcance:</p> <p>Transversal</p> <p>Población</p> <p>Docentes de las instituciones educativas del distrito de Poroto</p> <p>Instrumentos</p> <p>cuestionarios</p>

<p>¿Cuál es el nivel del síndrome de burnout en las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo – 2019?</p> <p>¿Cuál es el nivel del desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo – 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre el síndrome de burnout y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo – 2019?</p>	<p>educativas del distrito de Poroto, Trujillo - 2019</p> <p>2. Determinar el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo - 2019</p> <p>3. Determinar la relación entre el síndrome de burnout y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo - 2019</p> <p>4. Determinar la relación entre el síndrome de</p>	<p>HIPOTESIS ESPECIFICAS</p> <p>Existe nivel alto de síndrome de burnout en las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo - 2019</p> <p>Existe nivel alto de desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo - 2019</p> <p>-Existe relación significativa entre el síndrome de burnout y la dimensión preparación para el aprendizaje de</p>	<p>DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Preparación para el aprendizaje de los estudiantes - Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes - Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad - Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente 	<p>VARIABLE 2</p> <p>Operacionalmente se recogerá la información de los colaboradores a cerca de las dimensiones : preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del desempeño docente, a través de un cuestionario</p>	
---	--	--	--	--	--

<p>¿Qué relación existe entre el síndrome de burnout y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo – 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre el síndrome de burnout y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del desempeño docente en las instituciones educativas del distrito</p>	<p>burnout y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo - 2019</p> <p>5. Determinar la relación entre el síndrome de burnout y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo - 2019</p>	<p>los estudiantes del desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo - 2019</p> <p>-Existe relación significativa entre el síndrome de burnout y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo - 2019</p> <p>Existe relación significativa entre el síndrome de burnout y la dimensión</p>			
--	---	--	--	--	--

<p>de Poroto, Trujillo – 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre el síndrome de burnout y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo – 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre el desempeño docente y la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout</p>	<p>6. Determinar la relación entre el síndrome de burnout y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo - 2019</p> <p>7. Determinar la relación entre el desempeño docente y la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout en las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo - 2019</p>	<p>participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo - 2019</p> <p>-Existe relación significativa entre el síndrome de burnout y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo - 2019</p>			
---	---	--	--	--	--

<p>en las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo – 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre el desempeño docente y la dimensión despersonalización del síndrome de burnout en las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo – 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre el desempeño docente y la dimensión realización personal del</p>	<p>8. Determinar la relación entre el desempeño docente y la dimensión despersonalización del síndrome de burnout en las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo - 2019</p> <p>9.Determinar la relación entre el desempeño docente y la dimensión realización personal del síndrome de burnout en las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo - 2019</p>	<p>-Existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout en las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo - 2019</p> <p>-Existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión despersonalización del síndrome de burnout en las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo - 2019</p>			
--	--	--	--	--	--

síndrome de burnout en las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo – 2019?		-existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión realización personal del síndrome de burnout en las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo - 2019			
--	--	---	--	--	--

PRUEBA PILOTO

MATRIZ DE CONFIABILIDAD PARA LA ESCALA DEL SÍNDROME DE BURNOUT

N°	SINDROME DE BURNOUT																														
	DIMENSION 01 : AGOTAMIENTO EMOCIONAL										DIMENSION 02: DESPERSONALIZACION										DIMENSION 03 : REALIZACION PERSONAL										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P 10	P 11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	
1	3	4	7	2	4	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	7	6	3	7	6	7	6	6	7	1	
2	5	6	7	6	7	4	4	6	4	4	1	3	3	2	2	2	3	3	1	3	7	7	7	6	7	6	7	7	6	3	
3	1	1	7	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	
4	6	6	7	4	2	1	1	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	7	7	7	4	7	7	7	7	7	7	
5	5	5	7	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	
6	6	6	7	6	7	2	4	3	2	4	1	4	2	1	1	1	1	6	1	5	6	5	7	6	6	7	7	6	6	6	
7	6	6	7	4	7	6	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	
8	6	6	7	4	7	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	
9	4	4	7	6	7	5	5	1	2	6	1	7	4	7	2	4	2	4	6	4	6	4	4	4	4	4	4	7	7	7	5
10	4	4	7	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	2	
11	4	4	7	4	7	4	4	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	
12	6	6	7	4	7	2	5	2	6	6	6	4	6	6	6	6	1	4	6	6	4	6	6	4	6	6	7	4	4	1	
13	4	6	7	1	7	4	3	2	2	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	6	6	4	6	6	6	4	7	1	
14	5	5	7	5	7	5	2	1	4	4	5	5	2	5	5	2	5	5	5	2	7	4	7	7	7	7	7	7	4	7	1
15	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	6	6	5	6	5	7	7	7	2	
16	4	3	7	1	7	1	6	6	6	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	4	7	7	7	7	7	7	7	7	7	2	
17	4	1	7	3	3	1	3	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	7	7	7	7	7	7	7	7	1	
18	1	1	7	1	7	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	
19	1	1	7	1	7	4	3	1	2	4	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	7	4	7	7	7	7	7	7	7	2	
20	6	6	4	7	6	4	3	6	4	6	1	3	4	4	3	1	2	4	2	3	4	3	7	6	6	5	5	3	4	1	

MATRIZ DE CONFIABILIDAD PARA LA ESCALA DE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DESEMPEÑO DOCENTE																									
	DIMENSION 01: PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES						DIMENSION 02: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES								DIMENSION 03: PARTICIPACION EN LA GESTION DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD						DIMENSION 04: DESARROOLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26
1	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5
2	4	5	5	4	4	4	5	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	5	5
3	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	4	4	3	4	5	5	5
4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	5	5
7	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5
8	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5
9	3	4	4	2	4	3	4	3	3	5	2	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	4	5	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
11	5	5	4	4	5	4	5	2	4	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
12	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
13	4	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5
14	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5
15	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
16	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	4	5
18	4	4	4	4	5	4	5	5	4	2	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5
19	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5
20	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	5